

Université Abderrahmane mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de master en sociologie

Option : sociologie de travail et des ressources humaines.

Le thème :

**La conciliation entre vie privée et vie
Professionnelle on lien avec la qualité de
vie au travail chez les salariés**

Cas pratique : L'EPH AKLOUL Ali D'Akbou

Réalisé par :

Melle YATA Lila

Melle YAZID Souhila

Encadré par :

Mr DJEFFAL Mokrane

Session juin 2015

Remerciements

Tout travail de recherche n'est jamais totalement l'œuvre d'une seule personne. A cet effet, nous tenons à exprimer nos sincères reconnaissances et nos vifs remerciements à tous ce qui ont contribué à l'élaboration de ce

Mémoire:

Tout d'abord, merci à Dieu de nous avoir donné la force et la capacité

De tenir jusqu'à la fin de ce travail.

Merci à notre encadreur, Monsieur Djefal Mokrane pour sa

disponibilité, son écoute et sa capacité et ses orientations, nous

lui adressons notre grand respect.

On exprime nos gratitudees à tous les membres de L'EPH d'Akbou. Sans

oublier les chefs de service de l'organisme qui nous a facilité l'accès

au sein des différents services de l'établissement.

Dédicace

*Je dédie ce modeste travail qui est le fruit de plusieurs années d'études à :
mes très chère parents qui se sont sacrifié pour moi tout au long de mes études,
qui mon soutenu et donné la foi pendant tous mon parcours.*

Mes chers frères et sœurs pour leur soutien

A mes beaux-frères et ma belle sœur

Mes neveux et mes nièces « Manel, Nihal, Rania, Imad, Walid et Dylan »

Mes chers cousins et cousines

Mes chers tantes et oncles surtout ma grand mère

Ma chère binôme « Souhila » et à toutes sa famille

Tous mes ami(e)s avec lesquels j'ai passé cinq années inoubliables

Toutes les personnes que j'aime et qui m'aiment

Dédicace

*Je rends grâce, à mon Dieu de m'avoir donné la force, la volonté, l'intelligence
et la sagesse d'être patiente dans mes études.*

Je dédie ce modeste travail:

*A la mémoire de mon défunt père qui a été et sera mon inspiration
dans la vie.*

*A ma très chère mère qui nous a aidés à surmonter toutes les souffrances et à
nous donner de l'espoir.*

*A mes sœurs : Fatma, Karima et son époux khellaf et ses enfants Said
« sha3nine » et Hocine « hcicen ».*

A mes frères : Zoubir, Adel, Dahmane et lahlou.

A ma chère binôme : Lila et toutes sa famille.

A mes cousins et cousines. Surtout Lina

*A mes amis : Mouloud, Massi, Amina, Mina, Didah, Dida, Yasmine, Brahim,
Nassim, Dalil et surtout. Dimitry qui m'a beaucoup aidé.*

Spécialement Omar et a toutes sa famille

SOUHILA

Liste des abréviations

ANACT	Agence National l'Amélioration des Conditions de Travail
EPH	Etablissement public hôpital
CVP	Conciliation vie privée
ISQVT	Inventaire Systémique de Qualité de Vie au Travail
GRH	Gestion des ressources humaines
QVT	Qualité de Vie au Travail
CCDS	Conseil Canadien de développement Social

La liste des tableaux:

Numéro de tableau	Titre de tableau	La page
Tableau n°1	La répartition de la population selon le sexe.	59
Tableau n°2	La répartition de la population selon l'âge.	60
Tableau n°3	La répartition de la population selon le statu professionnelle.	60
Tableau n°4	Il ya une corrélation significative entre une conciliation réussie et un bon niveau de qualité de vie	71
Tableau n°5	La répartition statistique descriptive selon l'âge	73
Tableau n°6	La répartition selon le test d'égalité des moyennes pour deux groupes indépendants quant à la conciliation	73
Tableau n°7	La répartition statistique selon le sexe	75
Tableau n°8	La répartition selon le test d'égalité des moyennes pour deux groupes indépendants quant à la conciliation	75
Tableau n°9	La répartition statistique descriptive selon l'âge	77
Tableau n°10	La répartition selon le test d'égalité des moyennes pour deux groupes indépendants au niveau de la qualité de vie	78
Tableau n°11	La répartition statistique descriptive selon le sexe	79
Tableau n°12	La répartition selon le test d'égalité des moyennes pour deux groupes indépendants au niveau de la qualité de vie	79

Sommaire

SOMMAIRE

Partie théorique:

Chapitre I : cadre méthodologique de la recherche :

1.La problématique -----	7
2.Les hypothèses-----	11
3.La définition des concepts-----	11
4.Les objectifs de la recherche-----	14
5.Les raison de choix du thème -----	14
6.Les études antérieures-----	15

Chapitre II : Conciliation travail-famille

1.La définition de la conciliation -----	19
2.La définition de la conciliation travail-famille -----	20
3.La nature de phénomène-----	21
4.Les théories sur la relation famille-travail -----	22
5.Le conflit famille-travail-----	24
6.Les dimensions du conflit travail-famille -----	27
7.La bidirectionnalité du conflit travail-famille -----	29
8.Les conséquences du conflit travail-famille -----	31
9.Le modèle théorique de relation travail-famille -----	34
10.Distinctions conceptuelles -----	35

Chapitre III : la qualité de vie au travail

1.	L’histoire et l’évolution du concept.....	39
2.	Les théories de la qualité de vie au travail.....	43
3.1.	Les écoles de pensées	43
3.1.1.	L’école des ressources humaines	44
3.1.2.	L’approche sociotechnique	44
3.2.	L’apport de l’ANACT.....	44
3.3.	L’approche systémique	48

Partie pratique:

Chapitre IV : La méthodologie suivie sur le terrain

1.	La pré-enquête.....	56
2.	La méthode de la recherche suivie	57
3.	la population d’étude	58
4.	L’échantillon de l’étude	58
5.	les caractéristiques de l’échantillon de l’étude	59
6.	Les outils de la collecte des données.....	61
7.	La collecte des données.....	62
8.	Présentation de lieu de l’étude	62

Chapitre V : L'analyse et interprétation des résultats

1. Analyse des résultats ----- 71
2. Interprétation des résultats obtenus----- 71

Conclusion générale

Liste bibliographique

Annexes

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 traduis 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.

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

Le travail a un sens pour les employées dans les organisations où règne la qualité de vie. La qualité de vie au travail est l'un des sujets sociaux de ces débuts des années 1970, résistant à la pression des préoccupations d'emploi.

La qualité de vie au travail est une approche de l'entreprise qui se joue au plus haut niveau, elle fait partie d'une stratégie globale qui interroge la gouvernance des entreprises. Elle demande de ne plus appréhender les sujets, de ne plus multiplier des approches cloisonnées, mais de redonner une cohérence à l'organisation de travail

La qualité de vie au travail, on en parle de plus en plus, réellement de son déploiement aux seins des entreprises. Dans le contexte économique et social actuel, les managers prennent de plus en plus conscience de l'importance de la qualité de vie au travail de leurs employés et de leurs collaborateurs. La pression engendrée par les exigences de compétitivité et les nouvelles technologies d'information et de communication ont intensifié considérablement le travail.

Pour l'entreprise, assurer un bon niveau de qualité de vie au travail répond à la fois à un devoir social vis-à-vis des salariés et à un besoin économique, en recherche de croissance, de rentabilité et de productivité.

La qualité de vie au travail constitue un enjeu important dans les organisations contemporaines. Elle fait l'objet d'un vif intérêt notamment récent pour les fonctionnaires et les employés. En effet, la qualité de vie au travail englobe de multiples significations qui reflètent tous les principes les valeurs de chaque individu. Pour certains la qualité de vie au travail peut être assimilée ou rapprochée au développement des compétences, la gestion et l'organisation du travail, les conditions de travail, ainsi que les moyens d'intégrations et de l'engagement au travail.

Alors, La qualité de vie au travail, ses conséquences sur les individus, et ses rapports directs avec le climat de travail sont des préoccupations présentes dans le monde des entreprises depuis près de quarante ans.

Dans cette perspective nous aborderons tout d'abord cette étude qui a pour objet de savoir si les managers de L'EPH D'Akbou arrivent à concilier leur vie familiales et vie professionnelle ? Ainsi que comment le concept de la qualité au travail au sein de L'EPH D'Akbou est présenté?

Pour répondre à cette interrogation, une étude à été menée auprès des salariés soignants afin de cerner les buts fixés. Cette recherche est donc répartie comme suit :

La première partie est théorique, elle contient trois chapitres, le chapitre de cadre méthodologique de la recherche, où on a commencé par la problématique, les hypothèses, définition des concepts, les raisons de choix du thème, les objectifs de la recherche et les études antérieurs faites sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et la qualité de vie au travail.

Le deuxième chapitre porte sur la première variable qui est « la conciliation entre vie privée et vie professionnelle»

Le troisième chapitre porte sur la deuxième variable qui « la qualité de vie au travail », dans ce sens on va présenter l'histoire et l'évolution du concept, des définitions de la qualité de vie au travail, et les différentes théories de la qualité de vie au travail.

La deuxième est la partie qui est divisé en deux chapitres la méthodologie suivi sur le terrain qui contient la pré-enquête, la méthodologie suivi sur le terrain, l'échantillon, les outils de collecte des données, la collecte des données et la présentation de lieu d'étude. A la suite de la partie, on entame le deuxième chapitre qui est l'interprétation l'analyse des résultats. Et enfin, on termine notre recherche avec une conclusion qui jumèle les données de l'étude.

En somme, la recherche est une simple tentative et une étape importante pour l'obtention d'un diplôme. Et c'est dans ce sens qu'on s'est engagé pour faire une petite démarche sur les concepts « la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et la qualité de vie au travail chez les salariées ».

Partie théorique

Chapitre I :
Cadre
Méthodologique de la
Recherche

1- Problématique:

De nos jours, il est évident de parler de la relation entre le travail et la vie familiale des salariés, du fait que le travail a une influence importante sur la famille et le bien-être des salariés. « Le travail peut être décrit dans son état actuel selon différentes dimensions du temps de travail, la place du travail, le contenu du travail, enfin les conditions du travail ». (Dopper, 2004, p49). Ces dimensions permettent d'entrevoir ce que peuvent être les relations entre le travail et la vie de famille.

Cependant les difficultés rencontrées par les individus cherchant à atteindre un équilibre entre exigences privées et professionnelles ont des impacts négatifs tout sur leur famille que sur leur carrière. (Frone, et al, 1992, Korsek, et al 1998, p95).

Les travaux de Boles, Johnston et Hair (1997) appuient l'existence d'un lien entre la surcharge de travail et les conflits travail-famille. Il semble également que la surcharge parentale soit reliée à ces conflits (Aryee, 1999). En fait, plus la charge de travail et le temps accordés à la famille sont élevés plus le risque de conflits inter-rôles est amplifié. (CCDS, 1999).

« En effet, l'implication de l'un des deux peut empêcher à rendre davantage compliqué l'investissement dans l'autre. Le conflit est présent lorsque la personne estime que les attentes, les besoins et les devoirs de son rôle familial sont contradictoires avec ceux de son rôle professionnel et cela de manière réciproque» (Frone et Rice, 1987, p 45).

« Le problème de la conciliation entre vie de travail et vie de famille est défini comme un genre de conflit inter-rôle ou les exigences des rôles issus de travail et de la famille peuvent être mutuellement incompatibles ». (Greenhaus et Beutell, 1985, p12).

Les recherches recensées traitent de différents aspects de la conciliation travail-famille, mais dans les organisations de plus grande taille.

(LABRECHE et al. (2004)) définissent ainsi ce type de travailleurs: « les jeunes générations accordent clairement beaucoup plus d'importance à l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle que les baby-boomers, parfois même au détriment de leurs aspirations professionnelles ».

Par ailleurs l'activité professionnelle peut être présentée comme l'une des valeurs essentielles de nos sociétés et l'un des piliers du lien social, dans la mesure où elle confère à l'individu un statut social et un moyen de subvenir à ses besoins.

L'organisation du travail consiste à agencer les activités et les conditions dans lesquelles il doit se faire, selon des caractéristiques qui lui donnent du sens. Le principe qui sous-tend l'organisation du travail consiste à modifier les comportements de telle sorte que graduellement, les employés soient amenés à développer des attitudes positives envers leur travail, l'entreprise qui les emploie et eux-mêmes. (ESTELLE.M, Morin et al, 2001). « Le travail permet une utilisation maximale des talents et habilités individuels de façon à rendre le travail plus stimulant et plus satisfaisant et à améliorer l'efficacité de l'organisation, voire même la productivité» (J. ABAIDI, 2011, p04).

Donc le travail joue un rôle majeur dans la vie des individus et dans le fonctionnement de la société dans son ensemble. Depuis sa création, l'union européenne (UE) accorde de plus en plus d'attention à l'emploi et l'amélioration des conditions de travail, qui constitue l'un de ses principaux objectifs politiques. La gestion des gens et des règlements et pratiques applicables au personnel qui permette à une organisation de faire son travail. Cela affecte le personnel depuis le moment où une personne contacte l'organisation en offre d'emploi, jusqu'au moment où elle quitte cette organisation. La gestion des

ressources humaines, c'est donner au personnel des qualités pour remplir son rôle et pour apporter sa contribution à la mission et à l'objet de l'organisation. (CHRISTINE Williamson et al, 2008)

Dans le contexte économique et social actuel, les salariés prennent de plus en plus conscience de l'importance de la qualité de vie au travail de leurs collaborateurs. La pression engendrée par les exigences de compétitivité et les nouveaux techniques d'information et de communication ont intensifié considérablement le travail, de plus, cette pression a entraîné de profondes transformations dans la vie hors professionnelle des salariés (Bonnet et Beck, 2010).

L'équilibre entre les responsabilités professionnelles et personnelles, il s'agit donc de la capacité des personnes à combiner 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 qualité de vie au travail, à un temps donné, correspond au niveau atteint par l'individu dans la poursuite dynamique de ses buts hiérarchisés à l'intérieur des domaines de son travail ou la réduction de l'écart séparant l'individu de ses objectifs se traduit par un impact positif sur la qualité de vie générale de l'individu, sur la performance organisationnelle et par conséquent sur le fonctionnement global de la société (MARTEL et DUPUIS ,2004).

L'approche systémique de la qualité de vie au travail propose qu'elle « correspond au niveau atteint par l'individu dans la poursuite dynamique de ces buts hiérarchisés à l'intérieur des domaines de son travail, ou la réduction de l'écart séparant l'individu de ses objectifs se traduit par un impact positif sur la

qualité de vie au travail générale de l'individu sur la performance organisationnelle, et par conséquent sur le fonctionnement globale de la société.

Durant la pré-enquête réalisée avec certains salariés à l'aide des entretiens exploratoires au sein de l'établissement, notre objectif est de déterminer et de savoir quel est le niveau de qualité de vie au travail des salariés soignants à savoir les dimensions suivantes: la rémunération, climat avec les collègues, climat avec les supérieures ainsi que le cheminement professionnelle.

Pour mieux cerner notre problématique, on a procédé à formuler certaines questions. Pour EGRIL Lemieux: « le plus difficile en sociologie n'était pas de produire des réponses mais de formuler de bonnes questions » ces dernières sont comme suit:

- 1- Est- ce qu'il ya une corrélation significative entre une conciliation réussie et un bon niveau de qualité de vie au travail chez les salariés?
- 2- Est- ce qu'il ya une différence significative entre les jeunes salariés et les salariés âgés quant à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée?
- 3-Est-ce qu'il ya une différence significative entre les hommes et les femmes quant à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée?
- 4-Est-ce qu'il ya une différence significative entre les jeunes salariés et les salariés âgés au niveau de la qualité de vie au travail?
- 5-Est-ce qu'il ya une différence significative entre les hommes et les femmes au niveau de la qualité de vie au travail?

2- Les hypothèses:**Hypothèse n°1 :**

Il ya une corrélation significative entre une conciliation réussie et une bon niveau de qualité de vie au travail chez les salariés.

Hypothèse n°2 :

Il ya une différence significative entre les jeunes salariés et les salariés âgés quant à la conciliation travail-famille.

Hypothèse n°3 :

Il ya une différence significative entre les hommes et les femmes quant à la conciliation entre vie famille et vie travail.

Hypothèse n°4 :

Il ya une différence significative entre les jeunes salariés et les salariés âgés au niveau de la qualité de vie au travail.

Hypothèse n°5 :

Il ya une différence significative entre les hommes et les femmes au niveau de la qualité de vie au travail.

3-Définition des concepts clés:

Définir un concept renvoi à lui donner son aspect qui le constitue pour aller de l'abstrait ou concret en englobe les dimensions et les indicateurs significatifs de phénomène qui vont conduire notre démarche théorique et pratique entant que chercheur en sociologie du travail et des ressources humaines.

1-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 ses besoins 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 de vers le lieu de travail, la vie professionnelle est définie par Andrew Abbott comme : « un lien entre une profession et son exercice ».

La vie professionnelle est définie comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins. (CHAITE, M.A, 1989).

2- La définition opérationnelle de la vie professionnelle:

Quant à la vie professionnelle des salariés ou on va étudier la conciliation entre, la vie privée 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 professionnelles, sa fonction, sa carrière dans les hôpitaux, ou dans le secteur libéral.

3-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, ménage....Etc. Tandis que, le bureau international du travail (B.I.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 partie 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 est convenu d'appeler le travail sens large. (KELKOUL, 2001).

4-Définition opérationnelle de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiales :

Concilier activité professionnelle et familiale équivaut, tant pour un homme que pour une femme, à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts sans être pour autant pénalisée sur le plan du salaire, de la rendre compatibles les sphères professionnelle et familiale.

5-Définition théorique de la qualité de vie au travail:

La qualité de vie au travail s'impose très clairement comme un élément incontournable de la gestion des ressources humaines. Le concept « qualité de vie au travail » reste encore bien souvent mal défini tant il recouvre des domaines extrêmement variés. Définir cette notion, l'explicitier à travers certains nombres d'études et démarches constitue un préalable indispensable pour mieux l'appréhender.

6-Définition opérationnelle de la qualité de vie au travail:

La qualité de vie au travail est en corrélation avec tous critères qui répondent aux estimations et aux attentes professionnelles et personnelles. Ces critères se déterminent par rapport aux:

Cheminement professionnel qui est l'ensemble des étapes choisies ou subies qu'une personne connaît tout au long de sa vie professionnelle.

La rémunération qui constitue l'une des modalités de la relation contribution, rétribution liant le salarié à l'entreprise.

Climat avec les collègues qui tend à mesurer les interactions, les caractères, les échanges, le soutien entre les collègues d'une même unité.

Climat avec les supérieur qui permet la transmission de l'information le superviseur qui désigne le degré de diffuse à ses employé les informations qui lui provient de l'extérieur de l'unité.

4-Les objectifs de la recherche:

Dans chaque étude scientifique, le chercheur vise des objectifs à atteindre. À travers notre recherche sur « la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur la qualité de vie au travail chez les salariés» auprès des médecins, des infirmiers et des sages-femmes nous a permis :

De décrire s'il ya une relation entre une conciliation réussie entre vie famille et travail et un bon niveau de qualité de vie. Ainsi que une différence entre les jeunes salariés et les salariés âgés quant à la conciliation entre les deux sphères et au niveau de la qualité de vie, et la différence entre les hommes et les femmes quant à la conciliation entre ces deux sphères et au niveau de la qualité de vie.

5- Les raisons du choix du thème:

Notre thème porte sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur la qualité de vie au travail chez les salariés au niveau de l'établissement de l'EPH d'Akbou. L'importance de ce choix est de démontrer comment arriver à concilier entre vie privée et vie professionnelle. Et les prétentions à étudier l'impact de la conciliation sur la qualité de vie.

De savoir plus sur l'environnement du travail et d'acquérir une petite expérience professionnelle dans notre domaine, ainsi que de découvrir le monde de travail avec ses exigences et ses avantages.

6- Les études antérieures:

Chaque enquête en sciences sociales porte sur un phénomène ou sur un thème bien défini. Le chercheur est dépendant de son thème et il est exigé de tracer ses limites et frontières pour ne pas le confondre avec d'autres thèmes et pour mieux le maîtriser.

1-conciliation travail-famille ou famille-travail:

« La notion de conciliation est polysémique, porteuse d'ambiguïté et de tensions » (Eidoux, Le tablier, Samba, 2006)

Des personnes interrogées dans le cadre de cette recherche ont souligné le fait qu'il y a une quinzaine d'années à peine, le fait d'évoquer le thème de conciliation travail- famille trouvait très peu de résonance chez certains interlocuteurs. Ce n'est plus le cas aujourd'hui tant au Québec que dans d'autre société et dans les institutions internationales.

Plusieurs formules ont été employées afin de désigner les difficultés reliées aux défis que constitue l'engagement à la fois dans l'univers du travail et dans celui de la famille: conciliation famille-travail/ travail-famille, conciliation emploi-famille/ famille-emploi, conflit travail-famille, équilibre vie professionnelle-vie familiale. Plusieurs acteurs rencontrés pour cette recherche, ou dont la position a été présenté dans des mémoires qui ont été analysés, ont adopté l'une ou l'autre de ces formulations en leurs donnant un sens qu'ils expliquent de différentes manières. Certains ont procédé à une analyse sémantique et ont consulté des experts : « on concilie quoi avec quoi? », d'autre ont placé le mot famille en premier pour signifié la primauté qu'ils accordent et qu'ils souhaitent voir accorder, à cette sphère de vie. Il est intéressant aussi de souligner que la problématique de la conciliation travail-famille s'est développée de manière à ne pas inclure uniquement la difficulté éprouvée par les parents de jeunes enfants de travailler tout en jouant le rôle au près de leurs la progéniture, pour intégré

également les soins aux personnes dépendantes et plus encore l'adaptation des milieux de travail et l'aménagement des milieux de vie dans une perspective d'articulation des temps sociaux.

2-Le conflit travail-famille une difficulté bien présentée dans les sociétés québécoises canadiennes:

L'intérêt pour la conciliation travail- famille a donné lieu à certaines enquêtes qui nous informent sur l'ampleur que prend cette réalité dans la vie des familles.

Une enquête menée en 1999 par la 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 1045 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 forte important pour les parents en emploi.

Nombreuses sont les études qui ont étudié la qualité de vie au travail.

Ces travaux nous donnent la possibilité de construire un cadre théorique riche qui est la base de toute recherche scientifique, et parmi les études qui ont été déjà faite auparavant sur la qualité de vie au travail on trouve les suivantes :

3- L'étude d'Estelle MORIN:

L'étude a été faite sur « projet QVT» c'est un rapport final en collaboration avec Mélanine ARCHAMBAULT, Hélène GIROUX, Guillaume RICARD et Marion ROUSSON. Pour le 15 juin 2001.

L'enquête sur la qualité de vie au travail (QVT) des cadres supérieurs du réseau de la santé et des services sociaux s'est déroulée en cinq étapes : 1- L'évaluation du niveau d'engagement organisationnel des cadres supérieurs du réseau, 2- La formation d'un échantillon représentatif pour les entretiens semi directifs, 3- la définition des facteurs reliés à la QVT des cadres supérieurs du réseau, 4- la mise au point le questionnaire d'enquête et 5- Le diagnostic de la qualité de vie des cadres supérieurs du réseau et la formulation des recommandations d'interventions. Pour mesurer l'engagement organisationnel, nous avons utilisé le questionnaire de Meyer et Allen. 717 cadres y répondus (51,6% de la population). Leurs réponses indiquent que c'est l'engagement affectif qui caractérise le mieux l'engagement des cadres supérieurs du réseau.

Les étapes 2, 3 et 4 visaient à préparer la deuxième collecte de données. Le questionnaire d'enquête sur la Qualité de vie au travail des cadres supérieurs comprend deux parties. La première partie vise à évaluer les facteurs du sens du travail (2 échelles de 30 énoncés chacune) et les facteurs de satisfaction des cadres que nos entretiens faits à l'étape 3 nous permis de définir. La seconde comporte plusieurs questions concernant des renseignements personnels et des informations sur l'emploi actuel du répondant.

Chapitre II :
La conciliation
travail-famille

1- 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.

La conciliation implique généralement l'intervention d'un tiers: le juge peut jouer lui-même ce rôle c'est notamment prévu dans le cadre de la procédure suivie devant le tribunal d'instance, au bien confier cette mission à un tiers.

La conciliation est chargée de rencontrer les parties, de les écouter et de les inviter à adopter une solution de compromis.

La conciliation peut concerner divers litiges de la vie quotidienne: conflit de voisinage, difficulté de recouvrement d'une créance, contestation d'une facture, problème entre le propriétaire et le locataire d'un immeuble, En revanche, le recours à la conciliation est expressément exclu dans les conflits opposant des certaines matières, d'ordres 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).

La dimension structurelle du problème de la conciliation devient plus évident lorsqu'on procède à des comparaisons internationales bien que la conciliation entre emploi et famille représente au point de départ un défi similaire dans la plupart des pays industrialisés, il se trouve que les politiques publiques, les modes de gestion en place, les politiques syndicales, les structures familiales particulières, ou encore le type spécifique de division du travail

établie entre les sexes donnent lieu à des variantes significatives dans les stratégies déployées ainsi que dans les résultats obtenus en matière de conciliation.

2- définition de la conciliation travail-famille:

Plusieurs études ont été réalisées dans les dernières années concernant la conciliation entre la famille et le travail. Nous allons en détailler quelques unes afin de bien comprendre l'état actuel des recherches sur le sujet. En raison de sa fréquence d'utilisation, l'expression « conciliation travail-famille » a été retenue même si son usage peut présenter certaines limites. Dans la présente étude, la conciliation travail-famille se définit comme une tentative de gérer et d'équilibrer l'ensemble des exigences professionnelles et familiales de manière à ce que soient satisfaits le parent ainsi que les membres importants de son réseau social (Lachance et Drassard, 2003).

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.

La majorité des chercheurs s'inspirent de la définition de Greenhaus et Beutell, des 1985, ces derniers avaient 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.

Les mesures de conciliation travail-famille aident à diminuer les impacts lorsqu'un conflit survient entre les exigences professionnelles et personnelles en

se sens les mesures visent le mieux être du personnel et l'amélioration du climat de travail.

Le conflit travail-famille peut être expliqué a partir de plusieurs approches théoriques, telles que la théorie des limites et la théorie des systèmes écologiques. (Bellavia et Frone, 2005).

3- La nature de phénomènes:

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

3.1)-contexte socio-économique: l'augmentation du coût de la vie et la diminution du pouvoir d'achat, l'arrive des femmes sure le marché du travail, le vieillissement de la population

3.2)-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 professionnel cher les travailleurs et les travailleuse.

3.3)-la famille de mutation: le changement de conception du rôle de parent, la responsabilité du travail rémunère, les familles monoparentales 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 a 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 à évoluer tout au long de la vie de celui-ci et cela de fonction de l'âge de ses enfants.

4-Les théories sur la relation famille-travail:

Dans le vaste panorama disciplinaire, concernant la relation entre le milieu familial et le milieu du travail, on retrouve un corpus d'étude très riche, pourtant hautement fragmenté et pas encore organisé dans un savoir unitaire et partagé.

Il y a plusieurs «construction » psychologique très importante: la qualité de vie personnelle et professionnelle, le bien-être particulièrement en ce qui concerne les dimensions de la réalisation personnelle. (greenhaus, beutell, 1985), du stress (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), telle 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 a. 1999). A partir de l'analyse de la littérature internationale (psychologique et sociologique), il est donc possible d'identifier

différentes positions théoriques (Naldini, 2006 ; Rossi, 2008) concernant essentiellement l'impact du travail sur la famille (Zedeck, et al, 1990).

Le premier modèle se réfère à la « spillovertheory », qui suppose l'existence d'une réelle similitude entre ce qui se passe sur le lieu de travail et dans la vie familiale (Staines, et al, 1986 ; Staines, 1980), 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 (chomp 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 dans 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 et la considération que la personne est capable de « fonctionner avec succès ».

Dans l'un des deux contextes sans qu'il n'y ait aucune influence sur les résultats obtenus dans l'autre. (Piotrkowski, 1978 ; Evans, et al, 1976).

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, à compartimenter sa propre vie. Cette nette séparation est fondée sur la considération de la famille en termes expressifs c'est-à-dire comme le domaine de l'affectivité, de l'intimité, des relations significative et de travail comme lieu impersonnel, compétitif et instrumental.

Le quatrième modèle, « instrumental theory », considère un contexte (familiale ou de travail) comme le moyen par lequel atteindre des résultats dans l'autre. Par exemple, le travail peut permettre la réalisation des ressources économiques qui garantissent une bonne qualité de vie familiale (Paytonet al, 1976 ; Evans, et al, 1984).

Enfin, le cinquième modèle, se réfère à la « conflicttheory» 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, à gérer une multiple appartenance et des demandes de rôle différentes.

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)

5- Le Conflit travail-famille:

La définition classique de (Greenhaus et beutell, 1985, P 77) reprise par la plupart des chercheurs assimile le conflit travail-famille à un conflit de rôle ou les exigences de l'emploi et les exigences familiales sont jusqu'à un certain point, incompatible, faisant en sorte que l'implication dans un des rôles rende difficile l'implication dans l'autre.

En d'autres termes plus un individu alloue du temps à ses responsabilités par rapport à un autre rôle moins il à de temps pour répondre correctement aux demandes de l'autre rôle, le conflit de rôles apparaît lorsque deux ou plusieurs

rôles requièrent l'attention d'un individu ou même moment et que celui-ci accord une grande importance; s'attaquer aux pressions provenant d'un de ces rôles rend difficile l'assouvissement des besoins reliés aux autres rôles ce qui engendre un conflit travail-famille.

Assurément, l'énergie et le temps étant des ressources limitées, plus un individu s'investit dans son travail en passant plus de temps, plus le niveau de conflit travail-famille qu'il vit s'accroît (Druck, Allen et Spector, 2002).

Les écrits sur le conflit travail-famille en présentant différentes mesures. Le concept est en effet traité et mesuré différemment d'un chercheur à l'autre. Il peut être mesuré selon les trois formes de conflit travail-famille développées par (Greenhaus et Beutell, 1985) ou encore de façon unidirectionnelle, bidirectionnelle ou multidirectionnelle.

5.1-Les types de conflits :

Selon Gemin (2009), le phénomène du conflit travail-famille peut distinguer ses trois formes en fonction du poste ou travail: le prolongement des heures professionnelles le soir, la fin de semaine et durant les vacances et la nature même de l'emploi occupé d'autres.

Dans le but de mieux comprendre ce phénomène nous abordons les trois formes de conflit recensées. Selon Carlson le conflit travail-famille se présente sous trois formes:

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

2-Le conflit de tension: provient d'une tension vécue dans d'autres rôles et vient interférer avec ce dernier.

3-Le conflit de comportement: A lien lorsque le comportement spécifique d'un rôle et est Incompatible avec le comportement attendu dans un autre rôle et que les ajustements nécessaires ne sont pas faits par la personne. Greenhaus J.H, Beutell N.J, (1985).

5.2-Les théories de conflit travail-famille:

La recherche explique le conflit travail famille à partir de plusieurs approches théoriques, telles que la théorie des limites et la théorie des systèmes écologiques (Bellavia&frone, 2005). On fait appel également à la théorie de la congruence et à la théorie de la compensation (Michel, et el 2009). Cependant, la plus part des recherches adoptent la théorie des rôles afin défournier le cadre théorique pour l'étude du conflit travail famille (Bellavia,et al 2005).

La théorie des rôles examine la manière dont les individus répondent aux attentes de plusieurs rôles et ceci implique généralement deux domaines fondamentaux de la vie d'une personne, le travail et la famille. Ainsi, le conflit inter rôles avancé par (Kahn, et al 1964) permet d'en venir à une meilleure explication du conflit travail famille. Ce conflit prendrait naissance lorsque des pressions ou des tentions apparaissent entre les différents rôles joués dans les sphères centrales de la vie sociale, rendant ces rôles incompatibles entre eux.

La prouve nonce de cette incompatibilité s'explique en partie pare le stress éprouvé dans les divers rôles, ce qui influence certainement la façon de répondre aux demandes dans les autres rôles. Bref, le conflit inter rôles intervient entre les différents rôles qui forment l'identité des individus (Kahn, et al, 1964). Etant donné que le monde du travail a connu des mutations importantes au cours des dernières années (la présence de plus en plus importante des femmes sur le marché du travail, la mondialisation.

Des économiques, l'augmentation de nombre de travailleurs indépendants, la précarisation des emplois, etc.). Les travailleurs font face à un nombre grandissant de conflits entre leur vie professionnelle à leur vie familiale, rendant ainsi difficile la conciliation de ces rôles.

La participation à l'un de ces rôles rend donc difficile l'implication dans l'autre (Greenhaus & Beutell, 1985).

L'incompatibilité des pressions du rôle familiale et du rôle professionnel génère un conflit qui apparaît puisque les activités et les différentes responsabilités qui sont importantes aux yeux des travailleurs requièrent leur attention au même moment (Frone, et al, 1997), causant des difficultés à concilier le travail et la vie familiale.

Par ailleurs, il existe différentes dimensions propres au conflit

travail. 6- **Les dimensions du conflit travail-famille:**

La majorité des recherches s'inspirent de la définition de Greenhaus et Beutell. Des 1985, ces derniers avaient 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.

Le conflit de temps survient lorsque les exigences des différents rôles rendent difficile la gestion du temps. Le temps passé dans un rôle rend la personne non disponible pour s'investir dans un autre rôle. De plus, les préoccupations émanant de l'occupation d'un rôle peuvent empiéter sur la disponibilité de l'individu à occuper les tâches d'un autre rôle même s'il est physiquement présent.

Le conflit de tension entre les rôles explique que le stress ressenti dans un des divers rôles influence la façon de répondre aux demandes dans les autres

rôles. La fatigue et le stress vécus au travail. Par exemple, peuvent se transposer, lors de retour à la maison dans la vie familiale et inversement.

D'ailleurs les chercheurs reconnaissent de plus cette relation réciproque entre la famille et le travail et adoptent une perspective bidirectionnelle du conflit travail-famille. Ainsi, ils s'intéressent à deux types de conflit: le conflit travail-famille, ou le travail interfère avec la vie familiale et le conflit famille-travail ou se sont les exigences de la vie familiale qui interfèrent avec les obligations professionnelles. Bien que ces deux types de conflit soient fortement corrélés, les résultats de ces études démontrent que chacun possède ses propres déterminants et ses propres effets (St. Onge – Renaud, Guérin et Caussignac, 2002).

Le dernier type de conflit décrit par (Greenhaus et Beutell 1989), soit celui lié aux comportements explique le phénomène selon lequel, un comportement spécifique à un rôle est incompatible avec le comportement attendu dans un autre rôle. Certaines caractéristiques valorisées dans le monde du travail, comme le fait d'être objectif et agressif peuvent être incompatibles avec les attentes et besoins des membres de la famille. La difficulté de l'individu à s'adapter à ces demandes divergentes peut engendrer un conflit de comportement (Greenhaus et Beutell, 1985).

Cette conception de la conciliation travail-famille sous forme de conflit est reliée à l'hypothèse du déficit selon laquelle les individus disposent d'une certaine quantité de temps et d'énergie qui doit être distribuée à travers les différents rôles de la personne. (Goode, 1960 dans La Chance et Brassard, 2003) une autre hypothèse, celle de l'accroissement, stipule que chaque rôle occupé par la personne représente autant d'occasions de retirer des bénéfices.

7-La bidirectionnalité du conflit travail-famille:

Les chercheurs qui mesurent le conflit travail-famille de façon unidirectionnelle .Considèrent uniquement l'influence de la sphère professionnelle sur la sphère familiale.

Les exigences du monde professionnelle vont rendre difficile la réalisation de celles relevant de la sphère familiale. Par exemple, travailler durant le week-end pour un parent va réduire le temps passé avec sa famille et le perturber dans son rôle parental au marital. La mesure unidirectionnelle du conflit travail-famille ne se centre exclusivement que sur l'impact de la sphère professionnelle sur la sphère familiale (Greenhaus et al 1983).

D'autres chercheurs considèrent plutôt la relation travail-famille comme étude bidirectionnelle, ils distinguent alors deux types de conflits; un conflit travail-famille où les responsabilités professionnelles interfèrent avec les exigences familiales, (par exemple, travailler durant de longues heures empêcherait la réalisation de certaines tâches familiales) et un conflit famille-travail où les responsabilités familiales interfèrent les exigences professionnelles (par exemple, un enfant souffrant empêcherait un parent de se rendre au travail).

Dans la mesure bidirectionnelle du conflit, l'on considère que la sphère familiale a elle aussi une influence sur la sphère professionnelle (Frone, Xardleg et Marckel, 1997).

Ainsi, plusieurs auteurs ont mentionné qu'il existait une distinction cruciale entre le conflit travail-famille et le conflit famille-travail, nécessitant par le fait même, une étude plus en profondeur de ces types de conflits au travail d'une vérification empirique (Stonge et al, 2002).

Il semble donc essentiel de reconnaître la nature bidirectionnelle du conflit travail-famille, car le fait de ne pas examiner les deux types de conflits

peut limiter la compréhension du phénomène, puisque chacun possède des déterminants et en principe des conséquences propres (Stonge, et al.2002).

(Renaud, et al 2002) ont ainsi vérifié la nature bidirectionnelle du conflit travail-famille en analysant l'influence des caractéristique du travail sur la vie familiale (conflit travail-famille) et l'influence des caractéristiques de la famille sur la vie professionnelle (conflit famille-travail).par ailleurs, ils ont aussi testé un modèle structurel des déterminants et des effets respectifs de ces deux types de conflits. Ainsi, cette étude a permis de présenter le conflit famille-travail et le conflit travail-famille via leurs relations respectives. Les résultats obtenus indiquent que les répondants ressentent un conflit travail-famille plus élevé qu'un conflit de types famille-travail, renforçant la distinction entre ces deux types de conflits.

Notons que les conséquences de chacun de ces conflits seront discutées dans les sections liées à ce sujet. Plus récemment, une synthèse quantitative (méta analyse) aura permis d'élucider la possible distinction entre ces deux conflits (Mesmer Magnus et al, 2005).

Une autre mesure du conflit travail-famille, consiste à l'évaluer sous un angle multidirectionnelles la mesure multidirectionnelle du conflit travail-famille consiste à étudier différentes facettes du conflit travail-famille de façon plus spécifique. Il s'agit de se focaliser sur l'interférence de la sphère professionnelle avec un aspect particulier de la sphère familiale.

L'étude consiste à mesurer l'impact de la sphère professionnelle sur trois responsabilités de la sphère familiale dont; la responsabilité parentale, marital et domestique.

En d'autres termes, trois types de conflits y sont spécifiquement étudiés soit; le conflit travail-parent, le conflit travail-conjoint et celui travail-tâches domestique, (Small et Riley 1990).

La mesure multidirectionnelle mesure donc d'autres types de conflit qui ressortent l'influence du travail sur plusieurs aspects de vie professionnelle d'un individu.

8-Les conséquences du conflit travail famille:

8.1-Les conséquences sur la vie conjugale et la vie familiale:

Les résultats de la méta-analyse d'Allen et Coll. (2000) démontrent que la difficulté de concilier le travail et la famille se répercute également sur la vie conjugale. En effet, un degré élevé de tension entre la vie familiale et les responsabilités professionnelle diminue l'entente conjugale. Toutefois, comme le soulignent ces auteurs, les résultats de la recherche ne sont pas unanimes.

Les multiples rôles qu'occupent les parents /conjoint/travailleurs amènent ces derniers à devoir jongler avec les diverses exigences et responsabilités de chacun de ces rôles. De façon claire, ils en ont trop à faire en trop peu de temps.

Le manque de temps n'est toutefois pas la seule variable qui influence la vie de couple des personnes qui doivent concilier cet aspect de leur vie avec le travail. La longue liste d'activités et de préoccupations quotidiennes peut susciter chez certaines personnes, des sentiments d'anxiété et de surcharge qui vont se traduire par des comportements de retrait dans la vie de couple. Ces personnes se sentent tellement sollicitées dans différents sphères de leur vie, qu'elles ne peuvent répondre aux demandes de la vie conjugale. Il s'agit pour elles, par ces comportements de retrait, de tenter d'alléger leur sentiment de surcharge. D'autres par contre, vont réagir aux conflits famille-travail/travail-famille par un état dépressif qui induit des comportements colériques envers le partenaire (Mac Ewen et Barling, 1994).

Les personnes qui vivent des conditions difficiles au travail sont plus hostiles envers leur conjoint, ont moins de comportements chaleureux envers ce dernier et sont moins capables d'offrir du soutien à leur partenaire. Ces facteurs contribuent à la perception qu'ont les partenaires de la qualité et de la stabilité de leur relation conjugale (Matthews, Conger et Wickrama, 1996)

Le méta analyse de Kossek et al (1999) s'est intéressé à plusieurs conséquences, dont la performance, l'absentéisme, l'engagement organisationnel, l'épuisement professionnel, l'implication en emploi et le roulement de personnel. En ce qui concerne le taux d'absentéisme, mentionne que, de manière général, les employés vivant des niveaux supérieurs de conflit travail-famille ne s'absentent pas plus souvent que leurs collègues de travail. Ils sont toutefois plus susceptibles de s'absenter du travail pour des raisons liées à la sphère familiale, telle que de donner les soins à un membre de la famille malade (Kossek et al, 1999). La conséquence du roulement de personnel a été étudiée et les résultats obtenus démontre que le conflit travail-famille et le conflit famille-travail sont fortement corrélés avec le désir de quitter son employeur (Kossek et al, 1999).

De plus, les résultats qui ressortent de cette méta analyse permettent de comprendre que les niveaux élevés de conflit travail-famille étaient fortement corrélés à l'épuisement professionnel, et ce, peu importe la direction du conflit.

La méta analyse(d'Amestrad, et al 2011) trouve que, pour le conflit travail-famille, les conséquences telles que la satisfaction à l'égard de la vie, la santé, le stress, général, la tension psychologique, la dépression et plusieurs autres variables liées à la sphère hors travail sont fortement corrélées à ce type de conflit. En ce qui concerne le conflit famille-travail, on observe que le comportement vis-à-vis l'organisation, la satisfaction professionnelle, le stress professionnel, l'épuisement professionnel et plusieurs autres conséquences liées

directement à la sphère professionnelle, corrélient fortement avec ce types de conflit. Par contre, il est également vrai de dire que l'inverse est possible, c'est-à-dire que les conséquences liées au travail résultent également du conflit travail-famille et les conséquences hors travail découlent aussi du conflit famille-travail.

8.2-Les impacts sur les enfants et les adolescents:

La présence des femmes sur le marché du travail à d'abord suscité des préoccupations concernant, entre autres, l'impact de l'absence de la mère sur le développement de l'enfant.

Selon Stewart et Barling (1996), les études ont amplement démontré que le statut d'emploi de la mère n'influence pas le comportement des enfants. Il semble plutôt que ce soit les conditions de travail des deux parents qui ont un impact sur le comportement des enfants.

Les recherches qui suivent ont établi des liens entre le stress que les parents vivent au travail, leur sentiment de surcharge et la qualité de leur relation avec leurs préadolescents et leurs adolescents, et sur les comportements et le bien-être de ces derniers. Les mères qui sont confrontées à un travail stressant et qui se sentent débordées par leurs multiples tâches auraient une attitude moins chaleureuse envers leurs adolescents alors que les pères qui se trouvent dans la même situation présenteraient eux aussi une attitude moins chaleureuse et seraient plus enclins à développer des interactions conflictuelles avec ces derniers.

Stewart et Barling (1996) ont étudié l'impact de l'expérience du travail du père sur le comportement de leur enfant. Ils ont observé que certaines conditions de travail du père (la latitude quant à la prise de décision et le conflit travail-famille) influencent indirectement le comportement de l'enfant (compétences académiques et problèmes de comportement) parce que celles-ci ont un impact

sur l'état émotif du père en ce qui a trait à son travail (humeur négative) ce qui va influencer sa façon de se comporter comme parent (comportements punitifs).

L'occupation d'un travail rémunéré par la mère à l'extérieur du foyer à également soulevé des inquiétudes quant au temps disponible pour les enfants. Dans ce cas, des recherches suggèrent que c'est davantage la nature du temps passé avec les enfants (temps de qualité et ce, pour les deux parents, qui aurait un effet déterminant sur le développement des enfants et sur leurs résultats scolaires (Cook et Hertzman, 1998 dans conseil canadien sur le développement social, mars 1999).

9-La relation travail-famille, des modèles théoriques :

De nombreuses recherches se sont intéressées à la question de la conciliation entre la vie privée des salariés (CVP) et de ce fait il convient d'étudier les différents modèles expliquant la relation qu'entretiennent le travail et la famille.

La question de l'articulation de la vie personnelle et de la vie professionnelle se pose en GRH sur la relation entre le travail et le hors-travail, et plus précisément entre le travail et la famille. Plusieurs modèles théoriques ont été proposés pour tenter de comprendre la relation qu'entretiennent le travail et la famille, notamment le modèle de la fusion, le modèle de la segmentation, ainsi que des modèles intermédiaire.

Alors que le modèle de la fusion incorpore le travail et la famille dans une même sphère d'activité, le modèle de la segmentation présente le travail et la famille comme des sphères d'activité totalement indépendantes l'une de l'autre. Les modèles intermédiaires quant à eux, représentent les deux sphères distinctement mais susceptibles d'échanges l'une avec l'autre.

La famille et le travail sont alors conçus comme des systèmes ouverts, les chercheurs parlent aussi de « débordement» de « congruence» de « conflit» entre les deux sphères (Greenhaus&Beutell, 1985 ; Burke&Greenglass, 1987 ; Zedeck, 1992 ; Edward & Rothbard, 2000 ; Fredriksen-Goldsen&Sharlach, 2001), Tandis que les premières modèles mettent le travail et la famille dans des systèmes fermés.

Chrétien et al (2006) affirment que les modèles intermédiaires collent plus à la réalité « parce qu'ils expliquent mieux les multiples effets expérimentés et documentés du travail sur la famille et inversement. Cependant, le fait de concevoir les sphères du travail et de la famille distinctement ne permet pas à ces modèles de rendre compte du statut hybride du parent-travailleur ». Car en effet, même au travail, un(e) salarié(e) reste un père (une mère) de famille. L'individu endosse le rôle de parent et celui de travailleur, deux rôles qui peuvent entrer en conflit. Ainsi, comme le notent parasuramane et Greenhaus (2002), le paradigme dominant de la recherche sur les relations entre travail et hors-travail est celui du conflit. Mais d'autres concepts tels que l'enrichissement et la conciliation font surface.

10-Distinctions conceptuelles :

10.1-Le conflit : la plupart des travaux sur le travail et la famille évoquent deux types de conflit:

Le conflit de travail-famille et le conflit famille-travail dans lesquels respectivement la participation dans le rôle familial ou professionnel est rendue plus difficile à cause de son implication dans un rôle professionnel ou familial (Greenhaus et Beutell, 1985). Les incompatibilités entre les deux domaines s'inscrivent dans trois registres : le temps, la tension nerveuse et les comportements.

10.2-La conciliation:

Selon Chrétien & Létourneau, 2006 la conciliation travail-famille représente « la facilitation pour les parents-travailleurs de la jonction de leurs activités professionnelles et familiales dans le respect des obligations liées à chacune d'elles ». Selon Frone (2003, p.145) la conciliation travail- famille repose sur le fait que « l'implication au travail est facilitée grâce aux expériences, compétences et opportunités développées à la maison ».

On peut toutefois noter plusieurs recherches qui ont développées des modèles explicatifs de la conciliation, notamment le modèle de la rareté. Selon ce modèle, l'engagement dans de multiples rôles accroît le conflit entre les rôles. Puisque les individus possèdent des ressources limitées, comme le temps et l'énergie, plus les rôles sont nombreux, plus les risques d'épuisement, de surcharge et de conflits de rôles sont importants (Greenhaus et Beutell, 1985). Cependant (Kirchmeyer, 1992) constate que le modèle d'expansion des ressources est plus pertinent que le modèle de rareté pour expliquer les attitudes au travail. Les résultats montrent que le niveau d'engagement et de satisfaction au travail n'est pas réduit par des investissements accrus en termes de temps ou d'engagement dans les activités extra-professionnelles. « Ainsi, plus on passe du temps avec sa famille et ses réseaux de travail, et non moins, plus les scores d'engagement organisationnel et de satisfaction au travail sont élevés » (Lee & Brotheridge, 2006, p.195). Le modèle de la rareté conduit donc au conflit tandis que le modèle de l'expansion conduit à la conciliation.

10.3-Nouveau rapport au travail, nouveau modèle:

Face à l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, au développement des couples à deux carrières, à l'augmentation du nombre de familles monoparentales et de jeunes parents, de nouvelles relations au travail se créent. Des études anglo-saxonnes décrivent l'émergence d'un nouveau modèle,

qualifié de « soutien étendu ». Dans ce modèle, ce ne sont pas les sphères du travail et de la famille qui interagissent mais un élément extérieur qui viendrait à interagir avec les deux sphères. Il s'agit de l'entreprise même qui fournit des services de soutien direct à la famille en plus de ceux au salarié, renforçant ainsi son influence sur le salarié et son implication au travail.

Le modèle de séparation se caractérise par une forte rigidité de l'organisation du travail en termes d'horaires, de lieux de travail d'évolutions de carrières. On suppose que le travail et le hors-travail sont des mondes séparés et que « les employeurs agissent comme si la sphère hors-travail n'existait pas. Ils s'intéressent principalement à ce que les travailleurs remplissent leurs responsabilités au travail et considèrent la vie hors-travail du travailleur comme uniquement le problème du travailleur lui-même » (Alis et al, 2003).

Dans le modèle de l'intégration « Les employeurs traitent le travail et le hors-travail comme des mondes reliés qui s'affectent les uns aux autres et agissent pour réduire les écarts entre eux et pour aider les travailleurs à assumer de multiples rôles » (Alis & Dumas, 2003). L'objectif de l'employeur est d'aider le salarié à faire face aux multiples exigences de sa vie professionnelle et privée.

Préconisé par Hall & Richter(1988), Le modèle du respect « respecte » la frontière entre les sphères du privé et du professionnel. Le rôle de l'employeur est de permettre au salarié d'assumer ses responsabilités par lui-même et non pas de l'aider dans ses démarches personnelles tel qu'il est décrit dans le modèle de l'intégration.

Chapitre III:

Qualité de vie au

Travail

1-Histoire et évolution de concept:

Plusieurs pays revendiquent la paternité du concept de la qualité de vie au travail. Mais il semble toutefois que ce soit en Suède, dans les années 60, où cette approche fit sa première apparition. A cette époque, la Suède menait une étude sur les conditions de travail et le bien être au travail. Très vite, et de manière simultanée, d'autres pays d'Europe, comme par exemple, la France, l'Angleterre et l'Allemagne, réagissent et commencent à penser réorganisation du travail. Vers la fin de cette décennie, ce besoin se fait également ressentir aux Etats-Unis.

D'une part, General Motors s'est penchée sur le thème de la satisfaction au travail et son rôle dans la productivité des travailleurs. Les études menées au sein de cette entreprise ont permis de mettre en place une série de mesures permettant ainsi d'améliorer la productivité de ses employés. Par ailleurs, le terme de «Quality of work life» aurait été employé pour la première fois dans cette étude (Good, 1989).

D'autre part, le secrétariat américain de la santé, de l'éducation et du bien-être s'est intéressé aux problèmes de santé et de bien être dans le monde du travail. Le groupe de travail formé alors a conclu à l'existence d'un lien sensible entre l'amélioration de la qualité de vie au travail et l'efficacité de l'entreprise. De plus, ce même rapport a mis en évidence l'importance des éventuels coûts sociaux à supporter par une entreprise en cas d'absence de politique de qualité de vie au travail. D'ailleurs, selon Barnabé (1993), cette étude constituerait le début du mouvement de la qualité de vie au travail.

Par ailleurs, dans les années 70 et malgré les initiatives de Lawler (1975), aucun consensus sur une définition claire de la qualité de vie au travail n'a pu être dégagé. En effet, les dimensions proposées de ce construit divergent selon les auteurs. A titre d'exemple, certains auteurs réduisent la qualité de vie

au travail au seul aspect de la sécurité des postes de travail. D'autres auteurs parlent de motivation du travailleur ou encore de l'accroissement de la productivité. Pour répondre à ces différentes interrogations, Lawler (1975) propose une conception protéiforme de la qualité de vie au travail. IL intègre à ce construit, qu'il considère comme celles de satisfaction au travail et de stress au travail. La mesure de la qualité de vie au travail doit impérativement intégrer les quatre points suivants :

-la mesure doit être valide. En d'autres termes, elle doit tenir compte de tous les aspects essentiels de la qualité de vie au travail.

-la mesure doit avoir un sens à la fois pour ceux qui répondent aux questionnaires comme à ce qui vont exploiter les résultats.

-la mesure doit répondre à une certaine objectivité et doit être vérifiable.

-la mesure doit pouvoir faire le distinguo entre les différences individuelles.

Pour compléter cette définition, (Seashore, 1975) propose de tenir compte des conditions environnementales, de la perspective temporelle ainsi que les points de vue des différentes parties prenantes à cette démarche (employeur, employé et communauté). En effet, selon cet auteur, ces différents intervenants ne présentent pas forcément le même angle de vue de la qualité de vie au travail. Par ailleurs, (Sheppard, 1975) conteste deux aspect aux mesures susmentionnées de la qualité de vie au travail. Tout d'abord, la difficulté d'appréhender un concept abstrait et subjectif de la qualité de vie au travail uniquement au moyen d'une batterie de tests. Ensuite, la nature de la relation entre la satisfaction au travail et la qualité de vie au travail tel que promue par (Lawler, 1975). Il affirme à ce titre que le lien entre ces deux construits ne peut se résumer à une simple relation de composants.

Au début des années 80, (Bergeron, 1982) tente de définir la qualité de vie au travail selon une approche inspirée de la philosophie humaniste de l'administration. Selon cet auteur, la qualité de vie au travail « considère le travail comme un facteur essentiel à l'épanouissement de la personne humaine, elle-même considérée comme l'élément fondamental d'une organisation. Elle vise à modifier un ou plusieurs aspects du milieu par l'introduction de méthodes participatives afin de créer une situation nouvelle plus favorable à la satisfaction des employés ». (Barnabé, 1991, p. 345-355)

Dans les années 90, (Julien, 1991), adopte une conception assez simple, unidimensionnelle de la qualité de vie au travail. Il résume cette dernière comme la mesure de la favorabilité de l'environnement de travail au bien-être des salariés. Le principal élément de cette définition est qu'elle offre une mesure quantifiable et exploitable du bien-être au travail des employés.

Entre 1980 et 2000, un consensus sur le thème de la qualité de vie au travail a émergé. Ce consensus tourne autour de trois idées principales :

-la qualité de vie au travail comme construit subjectif (Ladler & Lawer, 1983 ; Kiernan et Knutson, 1990 ; Elizur et Shye, 1990).

-La nécessaire intégration des aspects organisationnels, individuels et sociaux (Seashore, 1975 ; Kiernan et Knutson 1990).

-Le travail comme partie intégrante de la qualité de vie en générale et l'influence du travail sur les autres domaines de la vie (Goode, 1989 ; Elizur et Shye, 1990 ; Kiernan et Knutson, 1990 ; Loscocco et Roschelle, 1991)

Dans les années 2000 et après maintes tentatives de définition de concept de la qualité de vie, une définition semble avoir été retenue. Selon Depuis et Martel (2006) la qualité de vie au travail correspond à un temps donné « au niveau atteint par l'individu dans la poursuite dynamique de ses buts hiérarchiques à

l'intérieur des domaines de son travail ou la réduction de l'écart séparant l'individu avec ses objectifs se traduit par un impact positif sur la qualité de vie générale de l'individu, sur la performance organisationnelle et, par conséquent, sur le fonctionnement global de la société». (Depuis G, Martel, 2009, p30-31) cette définition met en avant l'écart entre les objectifs définis (attentes) du salariés et ceux atteints. Cet écart, plus au moins important selon les individus, peut être de valence positive ou négative selon l'importance et le sens de cet écart. En outre, ces différents sentiments engendrés ont également un impact, de manière plus globale (générale) sur la qualité de vie.

BNET Dictionnaire business 2008: de la qualité de vie au travail: « le degré de satisfaction personnelle vécue au travail. La qualité de vie au travail dépend de la mesure dans laquelle un employeur se sent valorisé, récompensé, motivé, consulté, et le pouvoir. Elle est également influencée par des facteurs tels que la sécurité d'emploi, les possibilités de développement de carrière, les modes de travail et l'équilibre travail-vie. (2008 CENT Network s, Inc.une société CBS)

Kiernan et Knutson 1990 : QVT est l'interprétation de l'individu de sa / son rôle dans le milieu de travail et l'interaction de ce rôle avec les attentes des autres. La qualité de la vie de travail de l'un est déterminée individuellement, conçu et évalué. Une qualité de vie au travail signifie quelque chose de différent à chaque individu, et ses susceptibles de varier selon l'âge, le stade de carrière, et /ou la position de l'individu dans l'industrie.

Jenkins(1981) :conclue en disant qu'au-delà de la nature abstraite de la qualité de vie au travail, son objectif général demeure celui de « voir à ce que les organisations, les procédures de management, et le travail permettent une utilisation maximum des talents et habilités individuels de façons à rendre le travail plus stimulant et plus satisfaisant et à améliorer l'efficacité de l'organisation, voir même la productivité ».(Jamila ABAIDI ,2011, p04)

La qualité de vie au travail peut se définir comme « l'existence d'un cercle vertueux entre plusieurs dimensions directement ou indirectement liées à l'activité professionnelle : relations sociales et de travail, contenu de travail, environnement physique, organisation du travail, possibilité de réalisation et de développement personnel, conciliation entre vie professionnelle et personnelle ». Il est entendu que l'effet global de l'action menée sur chacune de ces dimensions n'est pas le résultat d'une simple addition, mais l'émergence d'une culture partagée autour du sujet qualité de vie au travail. (VIVIEN Philippe, 2012, p07)

Martel et Depuis 2006 : « La qualité de vie au travail, à températures non donné, correspondent au niveau atteint par l'individu dans la poursuite dynamique de ses buts hiérarchisé à l'intérieur des domaines de fils travail ou la réduction de l'écart séparant l'individu de session objectif soi traduit par non positif d'impact sur la qualité de vie générale de l'individu, sur la performance organisationnelle et, par conséquent ,sur le functioning mondial de la société.

2-les théories de la qualité de vie au travail:

2.1-Deux écoles de pensées :

Deux principales écoles de pensées ont travaillé sur le concept de qualité de vie au travail.

*Une première issue des travaux des chercheurs de l'école des ressources humaines associées à la qualité de vie au travail à la satisfaction des besoins intrinsèques et extrinsèques de l'individu. Les partisans de cette école de pensée s'intéressent particulièrement à la revalorisation de rôle de l'individu dans l'organisation. Ils mettent l'accent dans ce cadre sur les moyens et les conséquences d'un meilleur épanouissement du salarié.

*Le deuxième courant de pensée adopte une approche sociotechnique dans l'étude de la qualité de vie au travail. A l'origine, développé par Trist, Emery et leurs collègues du Tavistock Institute of Human Relations, cette approche a été ensuite développée par Davis (1977). En 1984, Davis ajoute qu'il est nécessaire de prendre en compte conjointement des aspects sociaux et techniques dans l'optimisation de l'efficacité organisationnelle. Il pointe l'importance des facteurs humains, techniques et économiques dans une organisation efficace du travail, et milite pour une plus grande participation des employés à leur environnement de travail et avoir ainsi plus de responsabilité.

Au-delà de leurs divergences, ces deux courants de pensées s'accordent à dire que la qualité de vie au travail est un processus d'apprentissage dynamique, unique et en constante évolution. Jenkins (1981) pointe la complémentarité des visions imposées par ces deux courants. Il conclue en disant qu'au-delà de la nature abstraite de la qualité de vie au travail, son objectif général demeure celui de « voir à ce que les organisations, les procédures de management, et le travail permettent une utilisation maximum des talents et habilités individuels de façon à rendre le travail plus stimulant et plus satisfaisant et à améliorer l'efficacité de l'organisation, voir même la productivité ». (ABAIDI Djamil, 2011, p03-03)

2.2- l'apport de L'ANACT:

L'Agence National pour L'Amélioration des conditions de travail est un établissement public paritaire qui dépend du Ministère du travail. Elle a pour mission de promouvoir des démarches innovantes en matière d'amélioration des conditions de travail. Elle anime un réseau de 26 Aracts, les associations régionales paritaires réparties sur l'ensemble du territoire.

Elle à réalisé une grande conférence sociale pour l'emploi le 20 et 21 juin 2013 sous le thème « les promesses de la qualité de vie au travail ».en France. Cette

contribution faite sur une table ronde N°2, a pour objectif d'améliorer les conditions de travail , prévenir les risques et protéger la santé des salariés ».

Emergence d'un cadre de référence renouvelé, la qualité de vie au travail:

Un sondage récent (mai 2013) de L'Anact. Indique qu'une forte majorité des salariés considère que leur qualité de vie au travail s'est dégradée depuis cinq ans tandis que les études pointent un niveau préoccupant d'engagement, y compris dans l'encadrement. Ce sentiment d'une dégradation de la qualité de vie au travail renvoie à de multiples causes : les réorganisations et restructurations « incessantes» contribuent à créer un sentiment de précarité, à fragiliser les parcours professionnels et à augmenter l'anxiété face à l'avenir; l'intensification du travail, accentuée par les exigences de reporting et le « flux tendu », augmente la pression sur les salariés et l'encadrement; les efforts d'adaptation aux nouvelles technologies, la pression sur les couts et les objectifs d'innovation génèrent des phénomènes de surinvestissement au travail, du stress ou, à l'opposé, des formes de désengagement avec une hausse de l'absentéisme ou des résistances au changement pourtant nécessaire le plus souvent.

La relative importance de populations au travail souffrant de maladies chroniques (20%), les attentes en termes de respect de la diversité, d'égalité et d'équité, etc. Ce qu'ont pressenti les acteurs sociaux en mobilisant la notion de qualité de vie au travail, une notion qui n'est pas récente, mais à laquelle ils donnent une nouvelle ambition puisqu'il s'agit de dépasser les impasses de la souffrance au travail pour repositionner le travail au cœur d'enjeux capables d'articuler conjointement performance économique et performance social, et non de subordonner la seconde à une logique redistributive. Afin de sortir d'une représentation du travail jugée parfois négative et trop centrée sur la « souffrance », les représentants patronaux n'espèrent qu'un usage du concept

Qualité de Vie au Travail permettra d'apporter un regard plus positif sur le travail et de souligner sa potentialité au plan du développement individuel.

Les représentants salariés sont attentifs à ce que ce « Nouveau » concept ne masque pas les enjeux de santé psychologique et qu'il permettra d'intégrer véritablement les causes organisationnelles liées aux risques de dégradation de la santé. Et, par delà l'objectif commun est de prévenir les situations de crise et d'enkystement du dialogue social, de blocages des transformations organisationnelles nécessaires à la compétitivité des salariés.

Pour une performance globale: mettre le travail au cœur des transformations de l'entreprise :La période actuelle, caractérisée par une insatisfaction diffuse à l'égard des méthodes classiques de management, est propice au développement d'initiatives destinées à promouvoir de nouvelles capacités à inventer et proposer des démarches concertées innovantes au service d'une transformation crédible des organisations. La mise en visibilité du travail en tant que facteur d'accomplissement et créateur de valeur, ainsi que les dispositifs capables d'équiper les acteurs au plus près de l'activité, dans ses dimensions productives. La de vie au travail est un processus dynamique et réflexif qui implique les parties prenantes engagées dans la transformation des conditions d'emploi et de travail en réponse à des exigences internes et externes. Ce processus à des effets positifs au plan de la performance de l'entreprise et du développement des salariés. Un tel processus s'appuie toujours sur la participation des salariés, leurs savoirs et expériences, leurs initiatives et capacité d'innovation socio organisationnelle.

L'enjeu est de passer d'une « théorie des expositions » (où l'environnement est nocif et l'individu passif) à une « théorie de l'engagement » où est reconnu l'aspect potentiellement développemental de l'activité de travail.

La Qualité de Vie au Travail est un objet intégrateur visant à revisiter les modes de fonctionnement de l'entreprise de façon à mieux articuler la stratégie de l'entreprise et l'activité de travail des salariés, à inscrire dans l'agenda de développement des capacités d'autonomie des salariés et des collectifs, à réduire la disjonction entre le pilotage par les résultats et l'activités réelle. Cette convergence n'est pas donnée au départ: elle suppose une concertation forte entre les parties prenantes dans l'entreprise. Concertation qui s'appuie sur des outils et des méthodes, qui s'inscrivent dans une perspective du moyen et long terme, qui incite à calculer autrement les investissements afin de mettre en relief la valeur immatérielle de l'entreprise qui comprend la qualité des conditions d'emploi et de travail. La performance doit désormais intégrer des critères liés à la qualité de travail, entendue aussi comme réponse aux questions lancinantes de l'emploi.

Equiper les acteurs, promouvoir une dynamique d'expérimentation et d'apprentissage: les pistes concrètes impulsées par le projet d'accord sur La Qualité de Vie au Travail et l'égalité professionnelle sont nombreuses:

-Incitation à expérimenter des accords uniques se substituant aux différentes négociations obligatoires afin de sortir des approches segmentées.

-Possibilité de procéder à des expérimentations pour la mise en place de formules et modalités.

-Incitation à mettre à disposition des entreprises, salariés et représentants, des informations sur une méthodologie de négociation QVT, l'appui de la nécessité de développer une information sexuée.

-Incitation à des expérimentations sur l'expression directe des salariés et la construction d'indicateurs de QVT en lien avec l'égalité professionnelle.

-Incitation, sur la question de la conciliation des temps, à organiser de la concertation territoriale avec tous les acteurs concernés pour agir sur les déterminants de la QVT.

-Incitation à des partenariats en formation continue afin de former les ingénieurs et managers à la démarche qualité de vie au travail.

Deux dimensions semblent essentielles pour progresser. D'une part, l'approfondissement des arguments qui installent les enjeux de La qualité de Vie au Travail sur les dimensions affirmatives de l'activité et plus sur un diagnostic de « ce qui ne va pas », qui développe un processus dynamique et réflexif, s'appuyant sur la participation des salariés, leurs savoirs et expériences, leurs initiatives et capacité d'innovation socio organisationnelle. La Qualité de Vie au Travail ne pourra honorer ses promesses de « concept transformateur » sans cette mise en lumière des dimensions positives de l'activité, sans la consistance que seul donne la prise en compte du réel, de tout le réel. (ANACT, 2013)

3- l'approche systémique de la qualité de vie au travail:

L'inventaire systémique de qualité de vie au travail (ISQVT) est un outil d'évaluation organisationnelle développé et validé auprès de plusieurs populations par le laboratoire d'études de la psychologie de la santé et de la qualité de vie (LEPSYQ) dirigé par le docteur Gilles Dupuis.

L'ISQVT permet un travail de prévention primaire, secondaire ou tertiaire bien ciblé en identifiant les facteurs de risques psychosociaux dans le milieu du travail. Cet outil donne aussi un indice de détection de la détresse psychologique tant sur le plan individuel que de groupe. L'évaluation de la qualité de vie de l'individu et de l'organisation est ainsi obtenue avec un seul outil.

L'ISQVT comporte des questions touchant à 34 domaines de vie au travail, regroupées en huit sphères différentes suivantes: rémunération,

Cheminement professionnelle, l'horaire de travail, climat avec les collègues, climat avec les supérieures, caractéristiques de l'environnement, facteur qui influence l'appréciations des taches et support offert à l'employer.

Dans notre thème on a choisis de travailler sur quatre dimensions qui sont: rémunération, climat avec les collègues, climat avec les supérieurs, cheminement professionnelle.

3.1- L'objectif de L'ISQVT:

L'objectif de ce bilan de connaissances est de brosser un aperçu des enjeux actuels concernant de la psychologique au travail ainsi que de l'état des connaissances dans le domaine de la qualité de vie au travail. Il fournit également des informations pertinentes sur le développement, le continue, la stratégie de mesure et la validité de L'ISQVT.

C'est entre 2002 et 2004 que le site internet supportant L'ISQVT a vu le jour. L'ISQVT est un instrument de mesure de la qualité de vie au travail. Il permet de poser un diagnostic organisationnel qui, dans une perspective de solution de problèmes ou de prévention, servira de base à l'élaboration d'un plan d'intervention. Il fournit non seulement le profil de chacun des répondants, mais aussi ceux des groupes auxquels ils appartiennent.

3.2-La stratégie de mesure:

L'inventaire systémique de qualité de vie au travail (ISQVT) propose une définition opérationnelle de la qualité de vie au travail, est une mesure valide qui ne passe pas par d'autres construits (santé, satisfaction, etc.). L'ISQVT fournit un diagnostic qui permet non seulement de cibler les domaines qui sont problématiques, mais aussi d'entreprendre des démarches de prévention.

Autant pour la qualité de vie générale que pour la qualité de vie au travail, les postulas de bases sont:

*Dans chaque domaine de vie et de vie au travail, le but ou l'objectif de nos actions est d'essayer d'être heureux.

*Par conséquent, nos comportements visent à réduire le plus possible l'écart entre notre situation actuelle que l'on se fixe.

Ces deux postulats font entrer en jeu la notion de poursuite du bonheur comme objectif de nos actions. Cette conception du bonheur prend en considération l'état actuel d'un système (donc ici l'individu), les objectifs qu'il se fixe, la vitesse à laquelle il s'en rapproche ou s'en éloigne et l'importance relative qu'il leur accorde. Ces éléments permettent d'établir l'écart qui sépare l'état actuel des objectifs visés.

4- La validité:

4.1-La validité de contenu: la validité de contenu a été établie en comparant les items de l'ISQVT à ceux de plusieurs autres questionnaires du domaine ainsi qu'à ce qui est couvert par l'approche des « déterminants de la qualité de vie au travail » et par celle des « facteurs de risques psychosociaux ». Il apparaît que les items de l'ISQVT couvrent de façon très pertinente les différentes facettes de la vie au travail. De plus, l'ISQVT permet l'ajout de six items pour les clientèles, catégories d'emploi ou organisations, présentant des caractéristiques particulières. La validité de contenu réfère au contenu même des items. Est-ce que le contenu des items reflète bien la réalité que l'on veut mesurer?

Les objectifs visés dans l'élaboration du contenu des items de l'ISQVT étaient les suivants:

-Identifier le plus grand nombre de domaines différents de la vie au travail, sans égard à des groupements préalables, tout en conservant un nombre suffisamment limité pour réduire au minimum le temps nécessaire pour compléter l'inventaire soit trop long.

-S'assurer de la pertinence de ces items sur la base de la littérature et de la réalité des travailleurs.

-Avoir des domaines applicables au plus grand nombre possible de travailleurs.

-Avoir des items suffisamment sensibles au changement lorsqu'une intervention sur la QVT des travailleurs est effectuée.

-Prévoir un module optionnel pouvant rencontrer des situations spécifiques à chaque entreprise.

4.2-La validité de construit: y est également décrite. Afin d'établir si le construit théorique de la qualité de vie, tel que mesurer par l'ISQVT, se distingue de construits similaires, les corrélations entre l'ISQVT et la qualité de vie générale, la détresse psychologique, le stress au travail, la satisfaction au travail et la désirabilité sociale ont été mesurés.

L'ISQVT présente des corrélations se situant entre 0,4 et 0,5 avec la majorité des autres instruments de mesure. Globalement, ceci indique que la qualité de vie telle que mesurée par l'ISQVT se distingue très bien de construits similaires, tout en leur étant moyennement associée. Ce sont là les résultats recherchés par ce type d'analyse. Les résultats montrent également que l'ISQVT est peu influencé par la désirabilité sociale, avec une corrélation inférieure à 0,3, ce qui est tout à fait souhaitable.

La cohérence interne du questionnaire a également fait l'objet d'analyses. Cette mesure indique si les items d'une même échelle mesurent des habiletés semblables. A cet effet, il est montré que le coefficient de cohérence interne globale est de 0,87 et que les coefficients des sous échelles varient de 0,5 à 0,8, ce qui est très satisfaisant considérant la nature des items et la logique de construction de l'Inventaire. Quant à la corrélation entre les sous échelles, 20 des 28 corrélations sont inférieures à 0,3 et les autres sont entre

0,31 et 0,61 dont seulement 3/8 supérieures à 0,6. Ceci révèle une excellente indépendance des sous échelles. De plus, les corrélations entre les différents indices (écart, but, rang) sont aussi peu élevées, i. e. inférieures à 0,5, ce qui dénote la contribution spécifique de ces indices au bilan global offert par l'ISQVT. Enfin, la fidélité test-retest est excellente (0,84) et la validité transculturelle français-anglais (0,82) indique que le questionnaire peut être employé dans les deux langues.

La validité de construits s'évalue par le degré de convergence entre un instrument et d'autres instruments mesurant des concepts voisins et par le degré de divergence entre ce même instrument et d'autres qui mesurent des concepts non reliés.

Dans le cas de l'ISQVT, le degré de convergence a été évalué à l'aide de corrélations avec les instruments suivants :

-Scores de l'Inventaire Systémique de Qualité de Vie (ISQV) (Dupuis [et.al.](#) 1989)

-Scores de l'Inventaire des Symptômes Psychiatriques (ISP) (Ilfed, 1976) -

Scores de l'échelle de satisfaction globale au travail (ESGT) (Blais [et.al.](#)1991)

Pour ce qui est du degré de divergence, une échelle de désirabilité sociale a été utilisée (Crowne et Marlowe, 1960)

Le tableau ci-dessus donne les informations qui permettent de constater de la validité de construit de l'ISQVT.

ISQVT	Satisf.trav	Dét.psy	Stress	Dés.soc	QV
Global	-0.452	0.324	0.421	-0.131	0.673
Rémunération	-0.041	-0.024	0.163	-0.085	0.280
Cheminement	-0.197	0.118	0.008	-0.064	0.188
Horaire	-0.246	0.120	0.337	-0.039	0.375
Climat-collègues	-0.377	0.249	0.265	0.035	0.508
Climat-supérieurs	-0.342	0.365	0.302	-0.140	0.537
Env.physique	-0.328	0.131	0.180	-0.046	0.346
App. De la tache	-0.499	0.324	0.434	-0.138	0.647
Support à l'employeur	-0.329	0.240	0.299	0.053	0.469

N=158, $r < 0,15$ ns à 0,05

Source : document ISQVT

En considérant qu'une relation de divergence entre deux construits existe lorsque la corrélation entre les deux est plus petites que 0,3 et qu'on peut parler de convergence lorsque leur corrélation se situe entre 0,3 et 0,6, on peut constater que le score globale de

L'ISQVT converge avec les quatre construits voisins évalués, soit la satisfaction au travail, la détresse psychologique, le stress au travail et la qualité de vie générale. D'autre part, il importe de souligner que la convergence n'est

pas un indice de similitude des concepts, mais de parenté. Ainsi des corrélations de l'ordre de 0,4 indiquent que deux construits « partagent » 16% (0,4 au carré) de leur variance, i.e. que les scores de l'un expliquent 16% de l'autre. L'indice de 0,573 semble confirmer l'étroite relation entre la QVT et la QV générale rapportée dans la littérature.

On peut aussi constater la divergence de l'ISQVT avec un construits non voisin tel que la désirabilité sociale et aussi que l'ISQVT n'est pas influencé par cette dernière. Les deux sous échelles les plus fortement reliées avec les autres construits voisins sont le « climat avec les supérieurs et « l'appréciation de la tâche ».

4.3- La validité discriminante: s'avère plus sensible que les instruments mesurant la détresse psychologique, le stress au travail et la satisfaction au travail pour détecter des différences entre des sous- groupes de travailleurs d'une commission scolaire, soit des différences en fonction du sexe, de la taille des écoles, du niveau des écoles (primaire vs secondaire) et du lieu de travail (écoles vs siège social).

La validité discriminante répond à la question de savoir si le questionnaire est suffisamment sensible pour détecter des différences entre des groupes de personnes ayant des caractéristiques différentes. Ainsi, au sein de 158 gestionnaires d'une commission scolaire ont été comparés à l'égard des variables suivantes : sexe, lieu de travail (école vs siège social, niveau de l'école et taille de l'école (200élèves et moins, 201-500,501- 1000 et plus de 1000).

Chapitre IV

Méthodologie suivie sur le terrain

1-La pré-enquête:

La pré-enquête est une phase de terrain très importante, car elle a pour but de déterminer les hypothèses et l'échantillon et les techniques de collectes de données.

Avant toute recherche scientifique, le chercheur doit consulter son terrain d'étude afin de découvrir la faisabilité du thème sur le terrain à savoir la population d'étude et l'objectif conçu à l'aide d'un bagage théorique que le chercheur tenue d'après les lectures et les recherches faites dans se sens.

De ce principe, on a entamé notre pré-enquête au sein de L'EPH d'Akbou qui a durée de 23 /03/2015 jusqu'à 30/03/2015.

Dans cette étape, nous avons interrogé l'ensemble des travailleurs ou on discuté sur des points relatifs à notre thème « la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur la qualité de vie au travail chez les salariées », tout en expliquant que notre objectif a été d'avoir une idée sur la faisabilité de notre thème.

Durant la première visite, on a contacté le personnel de l'administration qui nous a orienter vers les différentes services de l'EPH d'Akbou et qui nous a donné une affectation. Sans oublié qu'on a opté aussi l'observation participante ou on a contribué a l'élaboration de certaines remarques qui sont utile pour notre recherche.

A la suite de la deuxième visite, on a eu des discussions avec les chefs de service de chaque catégorie socioprofessionnelle de notre étude qui a porter sur les médecins, les infirmiers, et les sages-femmes. Et la troisième visite on a faits des entretiens exploratoires avec chaque catégorie socioprofessionnelle.

Cette pré-enquête nous a permet de :

*Comprendre mieux notre thème d'étude.

*Collecter le maximum d'informations afin de déterminer la question de départ et de formuler nos hypothèses.

2-La méthode de recherche suivie:

Chaque recherche scientifique une méthode à suivre pour atteindre les objectifs visés par le chercheur.

La méthode selon Madeline GRAWITZ se définit comme « ensemble de règles ou de procédés pour atteindre dans les meilleures conditions.

(GRAWITZ Madeline, 2004, p274)

Autrement dit « la méthode désigne l'ensemble des démarches que suit l'esprit humain pour découvrir et démontrer un fait scientifique ». (Mathieu. GUIDERE, 2004, p04)

Dans notre recherche qui s'intitule « la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur la qualité de vie chez les salariés» on a opté pour la méthode quantitative descriptive corrélationnelle qui se définit selon MAURICE Angers comme « ensemble de procédures pour mesurer des phénomènes ». (MAURICE Angers, 2004, p367)

Nous avons choisi 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 la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur la qualité de vie au travail chez les salariés (médecin, infirmier, sage-femme) de L'EPH d'Akbou. Cette méthode nous permettra aussi de quantifier nos résultats pour ensuite leur donner une explication sociologique.

3- Lieu de l'étude:

Dans le but de savoir la réalité de conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur la qualité de vie au travail chez les salariés, on a pu étudier la population du L'EPH d'Akbou qui 755 salariés dont on a tiré un échantillon. Notre enquête touche les trois catégories socioprofessionnelles: les médecins, les infirmiers et les sages-femmes des deux sexes.

4-L'échantillon de l'étude:

L'idéal d'une recherche scientifique est de se renseigner auprès de la majorité de la population à la quelle on s'intéresse. Il faut donc procéder par prélèvement d'un échantillon d'individus, c'est-à-dire cette partie de la population auprès de la quelle les informations seront recueillies. Cela veut dire que l'échantillon « est un sous ensemble d'élément d'une population donné ». (ANGERS Maurice, 2004, p228).

Pour Claude JAVEAU « l'échantillonnage veut dire la définition d'étude qui dépend de l'objet de l'enquête, des hypothèses de travail choisis et le type d'échantillon 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. Pour la collecte des informations nécessaires pour notre recherche on a choisit l'échantillonnage non probabiliste de type d'échantillonnage quotas (François DEPELTEAU, p226).

Cette technique d'échantillonnage ressemble à la technique probabiliste de hasard stratifié, sauf que le chercheur choisit les unités de l'échantillon selon des variables prédéfinis plutôt que de se fier au hasard.

La population totale de L'EPH d'Akbou contient 449 salariés, après la constitution de notre échantillon, nous avons distribué 100 questionnaires dont on a récupéré 71.

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

L'ensemble de la population de notre recherche est répartie à savoir les tableaux suivants comme suite:

Tableau n°01 : la répartition de la population selon le sexe.

Sexe	Effectif	Pourcentage %
M	25	35,71
F	45	64,28
Total	70	100

Dans ce premier tableau on a constaté que la majorité des membres de notre échantillon sont féminin avec un pourcentage 64,28% et suivie de 35,71 de sexe masculin, on remarque qu'il y'a un écart entre ses pourcentages

Tableau n°02 : la répartition de la population selon l'âge

Catégorie d'âge	Effectif	Pourcentage %
[20-30]	11	15,71
[31-40]	31	44,28
[41 et plus [28	40
Total	70	100

Dans le tableau suivant, on remarque que la catégorie d'âge entre (31-40) est la plus marquante avec un taux de 44,28, puis la catégorie (41 et plus avec un taux de 40, après la catégorie de (20-30) avec un taux de 15,71.

Tableau n°3 : La répartition de la population selon le statut professionnel:

Statu	Effectif	Pourcentage %
Professionnel		
Médecin	19	27,19
Infirmier	30	30
Sage-femme	21	42,85
Total	70	100

D'après ce tableau les sages femmes marquent avec un pourcentage de 42,85% et suivi par les infirmiers avec un taux de 30%, et on dernier lieu on trouve les médecins avec un taux de 27,19%.

6- les outils de la collecte de données:**1- Le questionnaire:**

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

« Le questionnaire est une technique direct d'investigation, scientifique utilisé auprès des individus qui permet de les interrogés de façon directive et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrés » (ANGERS Maurice, 2004, P146).

Dans notre étude on a opté pour la technique du questionnaire parce que notre approche nécessite une étude vaste pour toucher le maximum aspect de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur la qualité de vie au travail, ainsi que la disponibilité d'une large population sur laquelle nous avons distribué 100 exemplaires sur les catégories médecin, infirmier, sage-femme dans les différentes services de l'établissement, mais nous rappelons que sauf 70 questionnaires ont été récupérer.

Notre questionnaire est composé de trois axes, le premier exploite sur les données personnelles, la deuxième exploite sur « la conciliation entre vie privée et vie professionnelle », et le troisième axe sur « la qualité de vie ».

La deuxième partie du questionnaire « conciliation entre vie privée et vie professionnelle»: on a inspiré notre questionnaire de modèle GREENHAUS et BEUTELL.

La troisième partie de questionnaire « qualité de vie au travail» ce modèle de question est empreint du modèle d'ESTELLE M. Morin qu'elle a utilisé dans son rapport final « projet QVT ».

7- la collecte des données:

Pour la récolte des données et des informations, en rapport avec notre recherche on a descendu sur le terrain d'étude avec un acquis théorique important.

On s'est basé dans cette période sur les trois techniques du questionnaire suivantes pour enrichir notre recherche.

Par apport à la première technique qui est le questionnaire par entretien. Dans ce type de on a participé avec l'ensemble des enquêtés afin de les guider, expliquer les questions pour qu'ils puissent remplir le formulaire des questions. Puis la technique du questionnaire auto administré on distribuer quelque questionnaire à l'aide de certains salariés pour pouvoir assembler d'autres salariés qu'on a pas eu de possibilités de les rencontrés, et enfin le questionnaire administré, on a distribué l'ensemble des questionnaires et après 15 jours on les a récupéré.

8-Connaissance élémentaire sur l'EPH:

8.1-Historique de l'EPH D'AKBOU:

Hôpital civil d'AKBOU est un établissement public de santé datant d'avant indépendance. Avant sa construction, le siège de l'hôpital civil d'AKBOU était sis a ranci, un hôpital situé à la haute ville et construit en 1972. En 1959 il a été décidé de construire une nouvelle structure hospitalière à la nouvelle ville et les travaux ont commencé en 1960. Le nouvel hôpital est réceptionné en mars 1962 et fut inauguré le 21 novembre 1968. L'activité hospitalière est transférée vers le nouvel hôpital baptisé au nom du « Chahid lieutenant **AKLOUL Ali** en 1970 ».

La couverture de la population en matière des prestation de soins et d'hospitalisation de toutes les régions environnantes, ce qui est concrétisé avec le décret exécutif n° 97-466 du 02 décembre 1997 fixant les régies de création,

D'organisation et de fonctionnement des secteurs sanitaires. Les secteurs sanitaires d'AKBOU crée en application de ce dispositif coure alors est situé au versons sud de la vallée de la Soummam, limité au nord par la daïra du AZAZGA (wilaya de TIZI OUZOU), au sud par la wilaya de BORDJ AREIRUDJ, à l'est par les daïra de SIDI-AICH et BENI OURTILANE(wilaya de SETIF) et à l'ouest par la daïra de AIN EL HAMMAM (wilaya de TIZI OUZOU) et la daïra de M'CHDELLAL (wilaya de BOUIRA) du fait, il couvre six(06) daïra composées de quinze (15) communes. Totalisant une population de plus de 260 000 habitants répartis sur 188 villages.

La promulgation du décret exécutif n° 07-140 du 19 mai 2007 portant création, organisation et fonctionnement des établissement publics hospitaliers et des établissements public de santé de proximité a eu pour conséquence la création de deux EPSP, en l'occurrence ce lui de TAZMALT et celui de SEDDOUK, ce qui a mis fin à la dépendance des unités de soins de base vis-à-vis de l'hôpital et rompu l'intégration et la hiérarchisation des prestation de soins.

Cependant, la plupart des prestation de soins sont resté concentré au niveau de l'hôpital qui devient établissement publique hospitalier, et l'amélioration des soins de santé de base n'a pu être concrétisée, vu le manque de moyens humains et matériels nécessaires et l'éparpillement eu peu d'encadrement administratif existant, en plus du découpage non réfléchi et le manque d'assise juridique pour assoir les prérogatives et les compétences de chaque établissement. Ainsi, la prise en charge de la population en tenues d'hospitaliser.1.01, ex : de soins spécialises est restée, en effet, toujours à la charge de L'EPH.

8.2-Présentation de l'établissement public hospitalier d'AKBOU (E.P.H d'AKBOU):

Est un établissement a caractère administratif dote de la personnalité morale et d'autonomie financière, placé sous la tutelle du wali.

Il est constitué d'une structure de diagnostique de soins, d'hospitalisation et de hiérarchisée les besoins sanitaires de la population. Dans ce cadre il charge de :

-D'assurer l'organisation et programmation des soins curatifs de diagnostic.

-La prise en charge totale des malades durant leurs hospitalisations.

L'EPH peut servi de terrain de formation médicale et paramédicale.

Comme il doit contribuer au perfectionnement et au recyclage des personnels de ses services.

-Mise en œuvre les délibérations et les conventions conformément a la réglementation en vigueur.

-Nomination et installation des personnels a l'exception des personnels nommés directement par la tutelle (ministre de la santé de la population st de reforme hospitalière). Décisions internes telles: les affectations, réquisition, sanction et réunion.

-Les différents départements que constitue l'établissement EPH D'AKBOU:

-Secrétariat de directeur

-La sous direction de ressources humaine

-La sous direction des finances et des moyens

-la sous direction des services de santé

-La sous direction de la maintenance, des équipements et dotée d'un personnel nécessaire pour mener a bien les taches suivantes

-La gestion administrative de l'EPH

-Le conseil d'administration

8.2.1-Organisation interne de l'EPH d'Akbou:

Sous l'autorité du directeur auquel sont attachés le bureau de l'ordre général et le bureau de la communication, l'organisation interne d'établissement public hospitalier d'Akbou comprend:

La direction:

Elle est géré par le directeur de l'établissement et encadrée par des directeur adjoints chargés de département du personnel, de la formation et des finances de département des infrastructures et des équipements des services sanitaires.

La secrétaire de direction :

Elle est chargée de la gestion du départ et de l'arrivée des courriers, de l'acception des communications téléphoniques de la transmission des messages au directeur et du classement des dossiers de chaque service.

La sous-direction des finances et moyens:

Elle est située au réez de chaussée et est chargée de gérer les affaires économiques.

Elle contient trois bureaux:

a- Le bureau du budget et de la comptabilité: Ses missions sont:

- gérer le budget en cours, préparer le projet de budget prévisionnel et établir les comptes de l'établissement.
- traiter la paie du personnel de l'établissement.

- b- Le bureau des marchés.
- c- Le bureau des moyens généraux et des infrastructures : il est chargé de recevoir toutes les disponibilités et besoins en matériaux de construction et de répartition des équipements.

La sous-direction des ressources humaines:

Elle comprend deux bureaux:

- a- Le bureau de la gestion des ressources humains et du contentieux.
- b- Le bureau de la formation.

La sous-direction des services de santé :

Elle a pour rôle la gestion des plateaux techniques et des services d'hospitalisation.

8.2.2-Capacité des services hospitaliers :

L'Etablissement Public Hospitalier d'Akbou contient 182 lits répartis sur quatre services donnés par (Médecine interne, chirurgie générale, pédiatrie et gynécologie obstétrique) comme suit:

Les services de l'EPH d'Akbou

Service D'hospitalisation	Unités	Nombre de Lits technique	Nombre de Lits organisés
Médecine interne	Hospitalisation hommes	68	34
	Hospitalisation femmes		34
Chirurgie générale	Hospitalisation hommes	44	22
	Hospitalisation femmes		22
	Hospitalisation Enfants		
Pédiatrie	Pédiatrie	35	16
	Néonatalogie		19
Gynécologie Obstétrique	Gynécologie	35	16
	Obstétrique		19
Totale			182

8.2.3-Les plateaux techniques:

L'hôpital d'Akbou est doté de :

- Bloc opératoire (4 salles).
- Radiologie centrale.
- Laboratoire centrale.
- Pharmacie
- Point de la transfusion sanguine.
- Epidémiologie.
- Parc auto.
- Magasin.

La sous-direction de la maintenance des équipements médicaux et connexes.

Les différents services de l'EPH:

Médecine interne: La médecine interne est la plus intégrale des spécialités médicales.

Elle s'intéresse au diagnostic et à la prise en charge globale des maladies de l'adulte avec une prédilection pour les maladies systémique et les maladies auto-immunes en générale.

Elle est composée de deux unités :

1. **MIH:** elle est située en 1 ère étage à droite, elle a comme tache la prise en charge médicale des maladies adultes hommes plus de 16 ans.
2. **MIF:** elle est située en 3eme étage, elle s'intéresse à la prise en charge des malades adultes femmes plus de 16 ans.

Pédiatrie: La pédiatrie est une branche de la médecine qui a pour objet l'étude, le diagnostic, le traitement, la prévention des maladies infantiles et la protection de l'enfance des 0 ans à 15 ans, elle contient aussi :

La néonatalogie: elle s'occupe des nouveau-nés et elle permet de prévenir les malformations fœtales (du 0 jour à 29 jours).

La chirurgie générale: est une branche de la médecine qui s'occupe de l'intervention chirurgicale plus coins orthopédiques pour: homme, femme, enfants.

Elle est en relation directe avec le bloc opératoire, quand un malade est opéré.

Ce dernier doit être transféré à la chirurgie pour la réanimation et son suivi jusqu'à sa sortie dont son est d'assurer:

V' Les soins et le traitement des malades.

V' Les pansements.

V' La surveillance des malades.

Obstétrique : c'est une partie qui s'occupe du suivi assurent les accouchements.

Gynécologie: spécialité médicale consacrée à l'organisme de la femme et à son appareil génitale.

Chapitre V

Analyse et interprétation des résultats

Vérification de la première hypothèse:

« Il ya une corrélation significative entre une conciliation réussie et un bon niveau de qualité de vie chez les salariés »

Tableau n°4 :

Pour l'analyse de notre hypothèse on a opté pour le coefficient de Pearson et le tableau suivant indique le coefficient de corrélation entre une conciliation réussie et un bon niveau de qualité de vie chez les salariés.

	Scores	Scores
conciliation	1	,721**
Corrélation		
de Pearson		
Sig.		,000
(bilatérale)		
N	70	70
Qualité	,721**	1
de vie		
Corrélation		
de Pearson		
Sig.	,000	
(bilatérale)		
N	70	70

** . La corrélation est significative au niveau 0.00 (bilatéral).

On remarque dans ce tableau que la corrélation entre les deux variables est de 0,72 et elle est significative à un seuil 0,00. Ce qui veut dire que les salariés qui arrivent à faire conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ont un bon niveau de qualité de vie.

L'équilibre entre les responsabilités professionnelles et personnelles, il s'agit donc de la capacité d'une personne à combiner ces deux sphères, avec le bien être du personnel et l'amélioration du climat de travail, et de reconnaissance.

Le degré de satisfaction personnel vécue au travail renvoie à la qualité de vie au travail. Cette dernière dépend de la mesure dans laquelle un employeur se sent valorisé, récompensé, motivé, consulté et le pouvoir. Elle est influencée par des facteurs tels que les possibilités de développement de carrière, les modes de travail et l'équilibre travail-vie.

Conclusion partielle:

Donc ce qui arrive à concilier entre vie privée et vie familiale ont un bon niveau de qualité de vie qui renvoie au travail lui-même, le degré de participation des personnes, les décisions qui les concernent et l'équilibre entre le travail et vie privée.

Assurer un bon niveau de qualité de vie c'est assurer l'engagement et l'efficacité du travail des collaborateurs, la qualité de vie est donc significativement liée aux valeurs de l'entreprise et au management de l'organisation.

On constate à travers les résultats obtenus qu'il y a une relation entre une conciliation réussie entre vie travail-vie famille et un bon niveau de qualité de vie.

Pour conclure on tient à dire que notre première hypothèse est confirmée.

Vérification de la deuxième hypothèse:

« Il ya une différence significative entre les jeunes salariés et les

Salariés âgés quant à la conciliation entre vie familial et vie au travail»

Tableau n°5 : Statistiques descriptives sur la variable Age.

Age	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Scores Jeune	11	102,09	19,741	5,952
Agé	28	123,89	24,593	4,648

On constate qu'il ya une différence importante entre la moyenne des salariés âgés et la moyenne des jeunes salariés, et pour tester notre hypothèse on a fait recours au test de t student ce qui a donné les résultats suivantes.

Tableau n°6 : test d'égalité des moyennes pour deux groupes indépendants.

Groupe	N	Moyenne	Ecart-type	Valeur de T	Valeur de T- table	Seuil de Signification
Jeune	11	102,09	19,741	-2,62	0,013	0,05
Agés	28	123,89	24,593			

D'après ce tableau la valeur de t calculé égale à -2,62 qui est une valeur inférieure par rapport à la valeur de t-table qui est de 0,01 ce qui veut dire qu'il ya une différence significative entre les jeunes salariés et les salariés âgés quant à la conciliation entre vie travail vie famille.

D'après les résultats obtenus on constate que c'est les salariés âgés qui arrivent à faire une conciliation entre vie travail et vie famille, sa revient à leurs expérience, à l'ancienneté, et à leurs stabilités et l'organisation de leurs travail au niveau famille et travail.

Tandis que les jeunes salariés n'arrivent pas à concilier entre ces deux sphères, en cause de leurs instabilités au niveau famille ce qui les empêchent d'organiser leurs travail, plus ils cherchent toujours à réaliser leurs objectifs ils ont juste un savoir manque de compétences ainsi que la nouvelle génération espérant travailler juste pour vivre et non vivre pour travailler.

Conclusion partielle:

On conclue à dire que ce qui arrivent à concilier entre ces deux sphères on un équilibre entre vie travail et vie famille qui constitue par le sentiment de plaisir et le bien être.

On tient à dire que notre hypothèse est significative ce qui veut dire que notre hypothèse est confirmée.

Vérification de la troisième l'hypothèse:

« Il ya une différence significative entre les hommes et les femmes quant à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle »

Pour analyser la troisième hypothèse on a opté pour le test de T de student pour deux groupes indépendants.

Tableau N°7 : statistique descriptives sur la variable sexe.

Sexe		N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
scores	Homme	25	121,04	26,978	5,396
	Femme	45	113,22	22,708	3,385

On constate qu'il ya une différence importante entre la moyenne des hommes et des femmes. Et pour tester notre hypothèse on a fait recours au test de t student ce qui a donné des résultats suivants:

Tableau n°8 : test d'égalité des moyennes pour deux groupes indépendants.

Catégories	N	Moyenne	Ecart-type	Valeur de t	Valeur de t table	Seuil de signification
Homme	25	121,04	26,97	1,29	0,20	0,05
Femme	45	113,22	22,70			

D'après ce tableau la valeur de t calculée égale à 1,29 qui est une valeur supérieure par rapport à la valeur de t-table qui est de 0,20 ce qui veut dire qu'il ya une différence non significative entre les hommes et les femmes quant à la conciliation.

La conciliation travail-famille est au cœur de la quête de l'égalité 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 conciliation travail-famille 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 sociale.

Bien que les hommes participent davantage à la vie familiale, il y a quelque décennie, les femmes demeurent encore, plus souvent qu'autrement, les premières à assumer la plus grande part de responsabilité des soins aux enfants et aux parents âgés.

La présence des femmes sur le marché de travail se répercute sur la vie familiale, puisque cela implique que davantage de familles sont composées de deux parents actifs sur le marché du travail rendant aussi difficile l'harmonisation entre le travail des parents et la vie de famille dans plusieurs cas. (Tremblay, 2002)

visant entre autre une participation plus importante des salariés plus d'autonomie quant aux attentes des salariés hommes et femmes en matière de vie professionnelle, elles ont également évolué, notamment dans le secteur des emplois très qualifiés si l'on a officiellement supprimé les frontières entre vie famille et vie travail.

Conclusion partielle:

Après avoir l'analyse des données sur la troisième hypothèse, on constate que les hommes arrivent à faire l'équilibre entre vie famille et vie travail par apport aux femmes.

Tandis que la situation des femmes ne leur permet pas de faire un équilibre entre vie famille et vie travail vue aux exigences de la famille de ce qu'elle inclut dans les tâches domestiques font allusions au nettoyage, à la préparation de certains choses telle que le repas les courses elle a plus la charge que l'homme.

Pour conclure on tient à dire que la relation des deux dernières n'est pas significative ce qui dire que notre hypothèse est infirmée car les résultats obtenues sont du au hasard.

Vérification de la quatrième hypothèse:

« Il ya une différence significative entre les jeunes salariés et les salariés âgés au niveau de la qualité de vie ».

Tableau N°9 : statistiques descriptives sur la variable âge.

Age	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Scores Jeune	11	136,00	36,744	7,824
Agé	28	162,04		

On constate qu'il ya une différence importante entre la moyenne des salariés âgés et les jeunes salariés. Et pour tester notre hypothèse on a fait recours au test de t student ce qui a donné les résultats suivant:

Tableau n°10 : test d'égalité des moyennes pour deux groupes indépendants.

Groupes	N	Moyenne	Ecart-type	Valeur de t	valeur de t table	Seuil de signification
Jeune	11	136,00	25,950	-2,14	0,039	0,05
Agé	28	162,04	36,744			

D'après ce tableau la valeur de t calculée égale à -2,14 qui est une valeur inférieure par rapport à la valeur de t table qui est de 0,039 ce qui veut dire qu'il y a une différence significative entre les jeunes salariés et les salariés âgés.

D'après les résultats obtenus on a trouvé que c'est les salariés âgés qui se caractérisent par un bon niveau de qualité de vie en revenant à leurs carrières vécues et leur satisfaction, avec un savoir qui est devenu un savoir faire et au bout du temps un savoir être ils sont compétents motivés, récompensés, et enfin consultés. Flamagan (1978) a tenté d'identifier empiriquement quels éléments de l'existence quotidienne font la qualité de vie: le bien être matériel et physique (sécurité financière, santé et sécurité personnelle); les relations avec les autres (conjoint, enfant, sa famille, amis), les activités sociales et communautaires, le développement intellectuel, compréhension personnelle, emploi, créativité et expression personnelle.

Alors que les jeunes ne se caractérisent pas par ces catégories. Moins compétents, ils ne sont pas motivés, valorisés.

Conclusion partielle:

On conclut à dire que la qualité de vie signifie quelque chose de différents à chaque individu, et elle est susceptible de varier selon l'âge, le stade de carrière, la performance organisationnelle, et modes de travail.

On tient à dire que notre hypothèse est significative se sont des résultats au hasard ce qui veut dire que notre hypothèse est confirmée.

Vérification de la cinquième Hypothèse:

« Il ya une différence significative entre les hommes et femmes au niveau de la qualité de vie au travail ».

Tableau n°11 : statistiques descriptives sur la valeur de sexe.

Sexe	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Scores Homme	25	160,72	37,645	7,529
Femme	45	149,20	32,066	4,780

On constate qu'il ya une différence importante entre la moyenne des hommes et des femmes. Et pour tester notre hypothèse on a fait recours au test de t student ce qui a donné les résultats suivantes :

Tableau n°12 : test d'égalité des moyennes pour deux groupes indépendants.

groupes	N	Moyenne	Ecart-type	Valeur de t	Valeur de t table	Seuil de signification
Homme	25	160,72	37,645	1,353	0,18	0,05
Femme	45	149,20	32,066			

D'après ce tableau la valeur de t calculé égale à 1,353 qui est une valeur supérieur par apport à la valeur de t table qui est de 0,18 ce qui veut dire qu'il ya une différence non significative entre les hommes et les femmes au niveau de la qualité de vie.

La comparaison entre les hommes et les femmes concernant la satisfaction de vie donne lieu à des résultats contradictoires.

Toutefois, selon Rosin et Korabik (1995), les recherches démontrent des différences inter sexes au niveau de la satisfaction de vie sont peu généralisables, car elles font abstractions de l'âge, du niveau d'éducation ou de la position occupée dans la hiérarchie organisationnelle. La satisfaction au travail doit être considérée comme une cause de la qualité de vie est ce dernier se traduit par impact positif sur la qualité de vie générale de l'individu (Sheppard, 1975).

Conclusion partielle:

La notion de bien être sera associée aux travaux de Bradburn(1969), selon se dernier la notion de bonheur et de bien être implique, des éléments de plaisir et se rapproche du sentiment de satisfaction. Il s'agit toutes fois d'une mesure moins stable, beaucoup plus soumise à des fluctuations d'humeur.

Le bonheur se distingue de la satisfaction par son caractère spontané et variable d'un jour à l'autre.

Nous avons remarqué qu'il existe des disparités dans la perception de la qualité de vie au travail chez les femmes, en cause de la charge du travail et la plus faible participation des hommes dans la sphère familiale est toutefois mal connue en revanche la plupart des réponses que nous avons constaté chez les hommes la notion de qualité de vie au travail fait largement référence au bien être, au plaisir à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

On tient à dire que notre hypothèse est non significative c'est des résultats au hasard ce qui veut dire que notre hypothèse est infirmée.

Conclusion Générale

Conclusion générale:

Pour synthétiser notre travail de recherche, il s'avère important de rappeler notre objectif qui est « la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur la qualité de vie au travail chez les salariés» qui a été réalisé au sein de l'EPH d'Akbou.

La conciliation travail-famille est un sujet d'actualité prioritaire qui souhaite développer et mettre en place des politiques qui répondent aux besoins réels des salariés au niveau de la qualité de vie afin de déterminer notre objectif de recherche.

Suite aux analyses menées nous avons pu confirmer ou infirmer les hypothèses de recherches. Nous avons effectué des analyses de régression multiple afin de vérifier nos hypothèses de recherche.

Nous sommes arrivés aux résultats suivants : ce qui concerne notre première hypothèse qui est posé de la manière suivante : « il ya une corrélation significative entre une conciliation réussie et un bon niveau de qualité de vie ».

D'après l'analyse de nos résultats on a constaté quant il ya un bon niveau de qualité de vie il y'aura une conciliation réussie de l'équilibre entre les responsabilités personnelles et professionnelles avec le bien être. On tient a dire que notre hypothèse est confirmée.

Pour la deuxième hypothèse : « il ya une différence significative entre les jeunes salariés et les salariés âgés quant à la conciliation entre vie famille et vie travail ». On a constaté qu'il ya une différence entre les jeunes et les salariés âgés cette dernière renvoi à l'expérience, à la stabilité et l'organisation de leurs travail au niveau famille et travail, ce qui veut dire que notre hypothèse et aussi confirmée.

La troisième hypothèse : « il ya une différence significative entre les hommes et les femmes quant à la conciliation ». Et c'est les hommes qui arrivent à concilier que les femmes cette dernière inclut dans les taches domestiques, elles ont une surcharge. On tient à dire qu'il ya une relation non significative c'est des résultats au hasard ce qui veut dire notre hypothèse est infirmée.

La quatrième hypothèse : «il ya une différence significative entre les jeunes salariés et les salariés âgés au niveau de la qualité de vie ». D'après les résultats obtenus on a constaté que c'est les salariés âgés qui se caractérisent par un bon niveau de qualité de vie en revenant à leurs carrières vécues et à leur satisfaction. On tient à dire que notre hypothèse est confirmée.

La cinquième hypothèse : «il ya une différence significative entre les hommes et les femmes au niveau de la qualité de vie ». D'après les résultats obtenus, on constate qu'il ya une différence qui s'explique par le bien être, et l'équilibre entre vie famille et vie travail. On tient à dire que notre hypothèse est non significative c'est des résultats au hasard ce qui veut dire que notre hypothèse est infirmée.

Les résultats de notre étude mettent en évidence les dimensions importantes dans la perception des personnes interrogées afin de déterminer l'équilibre et la relation entre vie travail et vie famille et son impact sur la qualité de vie des salariés.

La réalité de la conciliation travail-famille dans l'organisme de l'EPH d'Akbou et son impact sur la qualité de vie chez les salariés c'est que la problématique de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est de plus en plus l'ordre du jour car la famille stable s'est transformée en famille à la recherche d'un nouvel équilibre. La conciliation reste toujours difficile mais les salariés qui font l'équilibre qui se caractérise avec un bon niveau de qualité de vie.

Pour assurer un bon niveau de qualité de vie au travail, cela répond à la fois à un devoir vis-à-vis des salariés et un besoin économique, en recherche de croissance, de rentabilité et de productivité. La performance économique de l'entreprise étant au cœur de ses enjeux, une bonne qualité de vie au travail des ses salariés devrait donc être indispensable.

Et c'est à partir de ce principe qu'on invite les salariés à la réalisation de leurs objectifs et à la satisfaction de leurs besoins que ce soit en vie famille ou en vie travail avec un bon de qualité de vie.

La Liste
Bibliographique

La liste bibliographique:

Les ouvrages:

AIBAIDI Jamila, la qualité de vie au travail : perception, freins et motivation à son intégration dans le management des organisations, La Rechelle Cedex 1, Montpellier les 1-2 sept, Paris 2011.

ALIS D, DUMAS M, 35 heures, soutien organisationnel perçu et harmonisation vie familiale/vie professionnelle, Actes de congrès AGRH, Grenoble, 2003.

Allen T.D Herst, D.E, Bruck, C.S et Sultan, M. (2000) Consequences Associated with work-to-family conflict. A review and agenda for futur research, Journal of occupational health psychology, P 278-308.

Allen et al (2000), consequences associated with work-to-family conflict;5(2),p.278-308.

DOPPER Françoise, travail et santé, sous de FALZON Pierre, Ergonomie, 1 édition puf, Paris 2004, P49.

ESTELLE M. Morin et autre, Projet qualité de vie au travail, HEC Montréal, Canada, 15juin 2001.

Fredrisken-GOLDSSEN A.E, Shanlach A E,familly and Works directions in the twenty first Century, Oxford University Press, 2001.

Frone, Yardleg et Marckel,(1997).Developing and testing an intergrative model ofthe work-family interface, Vol 50,P 145-167.

Greenhaus.J.H, Beutell N.J, Sources of Conflict between work and family rôles.Academy of Management Review, 10(1), 1985, P 76-88.

Greenhaus, et al La Revuedu REDIF, 2011, Vol.4, pp.19-25

MARTEL, J.P, l'inventaire systémique de qualité de vie au travail, Thèse de doctorat, département de psychologie, Université du Québec à Montréal(Canada), 2004.

Mac Ewen et Barling,(1994).Daily consequences ofwork interfernce with family and family interference with work, work et stress,8(3),p. 244-254

WILLIAMSON C et autre, Gestion des ressources humaines, Edition TEARFUND, France, 2000.

Les ouvrages méthodologiques:

ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Edition Casbah Université, Alger, 1996.

DEPELTEAU François, la démarche d'une recherche en sciences humaines, P 226.

LEMIEUX Cyril, problématiser, sous la direction de PAUGAM Serge, l'enquête sociologique, 1 édition puf, Paris, 2010, P 27

Les revues :

Agence National pour l'Amélioration des conditions de travail (ANACT), Les promesses de la Qualité de Vie au Travail, document de travail / Conférence Social, Paris 20&21 juin 2013.

Les dictionnaires :

GRAWITZ Madeline, Lexique des sciences sociales, Edition Dalloz ; 8 Edition, Paris, 2004.

Site d'internet:

[http://www.google](http://www.google.fr) Fr / Mémoire en ligne .htm.

Annexes

Université A/Mira Bejaïa
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales

Questionnaire de recherche :

La conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur la qualité de vie au travail chez les salariés

Etude pratique sur les médecins et les infirmiers et les sages femmes de L'EPH d'Akbou de la wilaya de Bejaïa

Monsieur, madame :

Bonjour

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin cycle, nous vous demandons de bien vouloir répondre à ce questionnaire, avec beaucoup de précision et d'objectivité, afin de prendre connaissance sur la nature de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur la qualité de vie au travail chez les salariés au sein de votre organisme. Nous tenons à vous rassurer, de garder l'anonymat et l'utilisation des informations à des fins scientifiques.

Merci.

Préparé par :

- YAZID SOUHILA
- YATA LILA

Encadré par :

Mr DJEFFAL Mokrane

- ① Tout à fait en désaccord
- ② En désaccord
- ③ Un peu en désaccord
- ④ Ni en désaccord ni d'accord
- ⑤ Un peu d'accord
- ⑥ D'accord
- ⑦ Tout à fait d'accord

1-Le sexe :

Femme

Homme

2-L'âge :

de 20ans à 30ans

de 31 à 40ans

41ans et plus

3-À quelle catégorie occupationnelle appartenez-vous ?

Médecin

Infirmier(e)

Sage-femme

4-Mon emploi m'empêche d'assumer des responsabilités familiales ?

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

5-Mon emploi m'empêche de consacrer le temps souhaité à ma vie familiale ?

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

6-Après le travail je suis trop fatigué pour faire ce que j'aimerais faire à la maison ?

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

7-Les membres de ma famille ou mes amis me rapprochent d'être préoccupé par mon emploi lorsque je suis à la maison ?

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

8-Mon emploi est exigeant je suis parfois irritable à la maison ?

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

9-Les standards de performances dans mon emploi sont élevés ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
10-J'ai l'intention de quitter mon emploi car j'ai de la difficulté à concilier le travail et la famille ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
11- Les dirigeants facilitent les pratiques de conciliation travail-famille ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
12-Les dirigeants démontrent par leurs attitudes et leurs actions que la conciliation travail-famille est une dimension importante dans la vie organisationnelle ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
13-Votre organisation est un milieu de facilite la conciliation travail-famille ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
14-J'ai les sentiments que mon supérieur est attentif à la question de conciliation travail-famille ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
15-Mon supérieur m'encourage à utiliser les pratiques de conciliation travail-famille ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
16-J'ai le soutien informel de mon supérieur lorsque je dois prendre un congé pour des raisons familiales ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
17-Mon supérieur accepterait de m'aider à résoudre mes problèmes de conciliation travail-famille ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
18-Les relations entre collègues sont agréables ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
19-Mes collègues de travail sont sensibles à mes problèmes de conciliation travail-famille ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
20-Mes collègues de travail m'aident à concilier le travail et la famille ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

21-Mes collègues tolèrent que je bénéficie de souplesse de la part de l'employeur afin de concilier mon travail et ma famille ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
22-Dans votre organisation les pratiques existantes de conciliation travail-famille s'adaptent à votre situation familiale ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
23-Je suis satisfait des pratiques de conciliation travail-famille mises en place ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
24-Je trouve que mes valeurs et celles véhiculées par l'organisation sont semblables ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
25-L'ouverture de mon organisation envers la conciliation travail-famille est un facteur qui stimulera mon choix de carrière au sein de l'organisme ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
26-Les conditions de travail facilitant la conciliation travail-famille sont les raisons qui m'ont convaincu de travailler dans mon organisme actuel ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
27-Je recommande mon milieu de travail à d'autres travailleurs qui sont en recherche d'emploi ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
28-Les mesures de conciliation travail-famille offertes dans les grandes organisations sont-elles plus efficaces ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
29-Je préférerais travailler dans une grande organisation ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦
30-Mon travail nécessite que j'apprenne de nouvelles choses ?	① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

- ① Très insatisfait(e)
- ② Assez insatisfait(e)
- ③ Plutôt insatisfait(e)
- ④ Plutôt satisfait(e)
- ⑤ Assez satisfait(e)
- ⑥ Très satisfait(e)

Actuellement, dans mon travail, je suis satisfait

31. De pouvoir agir dans mon travail en fonction de mes valeurs personnelles.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
32. De la marge de manœuvre que me laisse l'ensemble des règles établies par mon établissement.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
33. De la disponibilité des ressources financières pour bien accomplir mes tâches.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
34. Des défis que je rencontre dans mon travail.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
35. Du salaire que je gagne par rapport aux responsabilités qui me sont confiées.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
36. De la reconnaissance du responsable face au travail des salariés.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
37. Du niveau de compétence des gens avec qui je travaille.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
38. Du salaire que je gagne par rapport à la valeur des résultats que je produis.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
39. Des avantages sociaux.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
40. Du pouvoir que j'ai sur les décisions qui sont prise dans mon établissement et qui me concernent.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
41. Du salaire que je gagne par rapport à celui qui serait offert dans un autre secteur, pour un emploi comparable.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
42. Du nombre de semaines de vacances qui m'est permis de prendre chaque année.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥

43. De la disponibilité des ressources matérielles pour bien accomplir mes tâches.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
44. De l'équité qu'il y a entre ma charge de travail et celle de mes collègues.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
45. De l'autonomie qu'ont les employés de mon service dans l'exercice de leurs fonctions.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
46. De la reconnaissance de mon travail par mes collègues.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
<p>① Fortement en désaccord ② Assez en désaccord ③ Un peu en désaccord ④ Un peu en accord ⑤ Assez d'accord ⑥ Fortement d'accord</p> <p>Actuellement, vous faites un travail...</p>	
47. Qui vous donne un salaire qui permet de subvenir à vos besoins.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
48. Qui vous permet d'atteindre les objectifs que vous vous êtes fixés.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
49. Ou vous pouvez compter sur l'aide de vos collègues lorsque vous avez des difficultés.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
50. Dont vous êtes responsables.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
51. Qui vous permet de vous épanouir.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
52. Ou vous pouvez compter sur le soutien de votre supérieur.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
53. Qui mène à de résultats que vous valorisez.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
54. Qui correspond à vos intérêts et à vos compétences.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
55. Qui vous permet d'exercer votre jugement pour résoudre les problèmes.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥

56. Qui se fait dans un milieu qui respecte les personnes.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
57. Qui respecte les valeurs humaines.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
58. Qui vous permet d'envisager l'avenir avec confiance.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
59. Qui est fait de manière efficace.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
60. Qui vous permet de prendre des initiatives pour améliorer vos résultats.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
61. Qui vous permet d'avoir des contacts intéressants avec d'autres.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
62. Qui vous permet d'avoir de l'influence dans votre milieu.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
63. Qui respecte votre vie privée.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
64. Que vous êtes libres d'organiser de la manière qui vous semble la plus efficace.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
65. Qui se fait dans un esprit d'équipe.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
66. Qui se fait dans un environnement sain et sécuritaire.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
67. Ou l'on reconnaît vos compétences.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
68. Dont la charge est ajustée à vos capacités.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
69. Ou l'on reconnaît vos résultats.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
70. Dont les résultats sont clairs.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
71. Qui vous permet d'apprendre ou de vous perfectionner.	① ② ③ ④ ⑤ ⑥

L'ORGANIGRAMME DE L'ORGANISME D'ACCUEIL E.P.H D'AKBOU.

