

Université Abderrahmane mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociale

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.

Thème :

**La réalité de la conciliation travail-famille dans
l'organisme et son effet sur le stress chez les salariés**

Etude réalisée au sein : l'organisme de l'EPH d'Amizour

Réalisé par :

AIT ABBAS Samira

AITECHE Souad

Encadré par :

Mr DJEFFAL Mokrane

Année universitaire

2013-2014

Université Abderrahmane mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociale

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.

Thème :

**La réalité de la conciliation travail-famille dans
l'organisme et son effet sur le stress chez les salariés**

Etude réalisée au sein : l'organisme de l'EPH d'Amizour

Réalisé par :

AIT ABBAS Samira

AITECHE Souad

Encadré par :

Mr DJEFFAL Mokrane

Année universitaire

2013-2014

Dédicaces

Je dédie ce modeste travail

A mes parents et mon époux qui ont su être patient et qui m'ont soutenue tout au long de mon cursus universitaire et sans lesquels je n'aurais pas abouti au terme de mes études.

A mes frères RABAH LAMINE et SMAIL et à ma sœur NAWAL

A tout la famille Aitéche et Hassaine

A mes enseignants qui ont fait de leur mieux pour notre réussite de mon Cursus universitaire.

A tous la promotion de départements science humaine et social

A tous les étudiants d'université Abderrahmane mira de Bejaia.

Souad. A

Remerciements

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

Je remercie mes parents et mon époux qui ont su être patient et qui m'ont soutenue tout au long de mon cursus universitaire et sans lesquels je n'aurais pas abouti au terme de mes études.

*Je remercie vivement mon encadreur de recherche **Mr DJEFFAL Mokrane** qui nous a conseillé, orienté et qui a été très patient avec nous malgré les contraintes et les nombreuses tâches qui lui sont attribuées au sein de l'université.*

Je remercie l'entreprise qui ma accueillir dans long période de stage ils ont donné des informations sur la vie de travail et la vie privé.

Souad. A

LA LISTE DES TABLEAUX

La liste des tableaux

Numéro du tableau	titre de tableau	page
01	Répartition de notre échantillon selon sexe.	53
02	Répartition de notre échantillon selon l'Âge.	53
03	Répartition selon la catégorie professionnelle.	54
04	Les dirigeants valorisent les pratiques de CTF.	61
05	Votre organisation est un lieu de travail facilite la CTF.	62
06	Mon supérieur m'encourage les pratiques de CTF.	63
07	Les relations entre les collègues sont agréables.	64
08	Mes collègues de travail m'aident à concilier le travail et la famille.	65
09	Mes collègues tolèrent que je bénéficie de souplesse de la part de l'employeur afin de CTF.	66
10	Les salaires qui font l'équilibre et qui ne font pas par apport au stressés	68

LA LISTE DES ABREVIATIONS

LA LISTE DES ABREVIATIONS

abréviation	signification
CTF	Conciliation travail-famille.
BIT	Le bureau international du travail.
SCFP	Syndicat canadien de la fonction publique.
E S G	L'enquête sociale générale
CVP	Conciliation entre la vie professionnelle.
INRS	Institut national de recherche et de sécurité.
OMS	Organisation mondiale de santé.
EPH	Etablissement public sanitaire.

LA LISTE DES FIGURES

La liste des figures

Numéro de figure	Titre de figure
N° :01	-Les incompatibilités de rôle.
N° :02	-Typologie des réponses organisationnelles au hors travail.

SOMMAIRE

Sommaire

Introduction

Chapitre I : cadre méthodologique de l'étude

1-Problématique.....	01.
2-Les hypothèses.....	04.
3- discussion des hypothèses.....	04.
4- Définition des concepts.....	04.
5- Les raisons de choix du thème.....	09.
6- Les objectifs de la recherche.....	09.
7- Les études antérieures.....	10.

Chapitre II : la conciliation travail-famille

1- Définition de la conciliation.....	15.
2- Définition de la conciliation travail-famille.....	16.
3- la nature de phénomène.....	17.
4- Les théories sur la relation famille- travail.....	18.
5- Le conflit famille-travail.....	20.
6- Les dimensions du conflit travail-famille.....	22.
7- La bidirectionnalité du conflit travail-famille.....	24.
8- Les conséquences du conflit travail-famille.....	26.
9- Le modèle théorique de relation travail-famille.....	30.
10- Distinctions conceptuelles.....	31.

Chapitre III : le stress au travail

1- Définition de stress.....	38.
2- La définition de stress chez karasek.....	38.
3- La définition de stress au travail.....	39.
4- Les causes du stress au travail.....	39.
5- Les conséquences du stress sur le rendement au travail.....	41.
6- Les différents types de stress.....	42.
7- Les modèles de stress.....	45.
8- Le modèle théorique du stress au travail chez KARASEK	46.

Chapitre IV : la méthodologie suivie sur le terrain

1-	La pré-enquête.....	50.
2-	La méthode de recherche suivie.....	51.
3-	Lieu de l'étude.....	52.
4-	L'échantillon de l'étude.....	52.
5-	Les caractéristiques de l'échantillon de l'étude.....	53.
6-	Les outils de collecte de données.....	54.
7-	Les obstacles rencontrés.....	56.
8-	Présentation de l'organisme.....	56.

Chapitre V : Analyse et interprétation des résultats

1-	Analyse des résultats.....	61.
2-	Interprétation des résultats obtenus.....	61.

Conclusion

Liste bibliographique

Annexes

INTRODUCTION

INTRODUCTION :

L'arrivée d'un enfant au sein d'un couple crée des moments magiques, inoubliables le père et la mère sont confrontés à plusieurs sentiments à la fois, ils passent de la joie à l'accomplissement de soi, au dépassement et à la fatigue.

Il est difficile de gérer tous ces sentiments qui sont si intenses. Lorsque nous en discutons entre jeunes parents, nous arrivons souvent à une même conclusion: «Être parents n'est pas toujours évident!»

Certaines journées, nous sommes comblés de bonheur par notre nouveau rôle en tant que parents. D'autres journées, nous avons le sentiment que nous ne verrons plus jamais la lumière au bout du tunnel.

Le père occupé de plus en plus une place plus importante dans l'éducation et la garde des enfants et la mère est présente sur le marché du travail. Les femmes n'occupent pas seulement des métiers conventionnels, mais des postes de cadres et de professionnels.

Plusieurs familles vivent une situation où les deux parents travaillent entre 35 et 45 heures par semaine.

En effet, les gouvernements ont d'abord contribué à cette adaptation en implantant différents programmes visant l'intégration des femmes au marché du travail, le soutien financier aux familles et le rapprochement entre les parents et enfant. Puis les entreprises ont développé progressivement des pratiques de gestion qui permettent aux parents de répondre aux besoins de leurs jeunes enfants et ainsi passer plus de temps avec leur famille.

La conciliation travail-famille touche aussi plusieurs personnes et elle ne concerne pas seulement le gestionnaire et son employé. Les parents établissent naturellement un réseau de contacts dans leur entourage et

lorsqu'ils ont besoin d'aide pour s'occuper de leur enfant, ils vont chercher du soutien de la part d'une personne de cet entourage immédiat tels les grands-parents, la gardienne du quartier, les voisins, les frères et sœurs etc. Les membres de ce réseau, comme les grands-parents, jouent un rôle important surtout s'ils sont à la retraite; ils deviennent une ressource de dépannage lors d'imprévus, car ils sont souvent plus disponibles et flexibles que les parents eux-mêmes. Cette demande de dépannage risque d'affecter un jour ou l'autre un membre de ce réseau.

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

Le marché du travail se caractérise dorénavant par une nouvelle génération de travailleurs à la recherche d'un emploi soutenant leurs attentes professionnelles autant que leurs attentes sociales et familiales.

(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 ».

Ainsi si les individus en recherche d'emploi sont intéressés par des entreprises qui offrent des possibilités d'avancement, des aménagements de travail flexibles et des conditions qui facilitent la conciliation travail-famille, il reste à vérifier si les PME sont en mesure de les attirer en fournissant ce type de bénéfices. mentionne que les organisations doivent réaliser que l'habileté à attirer et Petites et moyennes entreprises. (Friedman, 1990)

à retenir une main-d'œuvre qualifiée repose, en grande partie, sur l'attention accordée aux besoins familiaux et personnels des employés.

Ce mémoire de recherche porte plus spécifiquement sur la conciliation travail-famille. La recherche permettra également de connaître les pratiques de conciliation travail-famille qui sont utiles et disponibles pour les employés travaillant dans les entreprises.

Dans le cadre d'une recherche sociologique porte sur la réalité de la conciliation travail-famille dans l'entreprise et son effet sur le stress chez les salariés, on a élaboré une étude dans l'EPH d'Amizour pour éclaircir certains points relatifs à l'objet de notre étude.

Nous avons adopté un plan de travail composé de cinq chapitres.

La première partie est la partie théorique qui contient de trois chapitres :

Chapitre I :

Dans lequel on a développé les points suivants : la problématique et les hypothèses, définitions des concepts, les raisons de choix de thème, les avantages de la recherche et les études antérieures.

Chapitre II :

Porte sur la conciliation travail-famille, la définition de la conciliation, la définition de la conciliation travail famille, la nature de phénomène, les théories sur la relation travail-famille, le conflit travail-famille, la bidirectionnalité du conflit travail-famille, conséquences du conflit travail-famille, les dimensions du conflit travail famille.

Chapitre III :

Porte sur le stress au travail, la définition de stress, la définition de stress chez KARASEK, la définition de stress au travail, les causes de stress au travail, les types de stress, les modèles de stress, le modèle théorique du stress au travail chez KARASEK.

La partie pratique contient deux chapitres structurés comme suit :

Chapitre I : la méthodologie suivie sur le terrain : contient de la pré-enquête, la méthode de recherche suivie, l'échantillon de l'étude, les outils de collectes des données, l'enquête et présentation de l'organisme.

Chapitre II : l'analyse et interprétation des résultats.

I - PROBLIMATIQUE :

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 arbitrer, particulièrement pour le public féminin (GARNER, et al, 2005 P 25).

« Le problème de la conciliation entre vie travail et vie famille est défini comme un genre de conflit inter-rôle où les exigences des rôles issus du travail et de la famille peuvent être mutuellement incompatibles » (GREENHAUS et BEUTELL, 1985 P 12).

En effet, l'implication dans l'un des deux peut empêcher ou 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 P45).

Les difficultés rencontrées par les individus cherchant à atteindre un équilibre entre exigences privées et professionnelles ont des impacts négatifs tant sur leur famille que sur leur carrière (FRONE, et al , 1992; KOSSEK , et al 1998 P95).

Une multitude de recherches démontre que bon nombre de parents professionnellement actifs éprouvent un stress important quant au fait qu'ils ne parviennent pas facilement à trouver un équilibre entre leurs obligations familiales et leurs contraintes professionnelles. Cette observation est d'autant plus vraie au vu de l'intensification du travail ainsi que de la diversification actuelle des formes d'emploi et d'horaires (TREMBLAY, 2003 P 33).

Les travailleurs sont aujourd'hui plus stressés, surchargés, fatigués, ils n'arrivent plus à effectuer leur travail durant les heures normales de travail et ont de la difficulté à concilier le travail et leur vie personnelle.

Chez de nombreuses personnes, le stress professionnel procède principalement de leur inaptitude à trouver le juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Éliminer ce facteur de stress est l'affaire des employeurs autant que des employés.

Les employés qui parviennent à concilier de manière équilibrée leur travail et leur vie privée sont généralement en meilleure santé, plus épanouis et moins stressés. Pour leur employeur, cela se traduit par une meilleure productivité et une baisse de l'absentéisme (P. Voyer, 2006 P 5).

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

La culture organisationnelle et la nature du secteur d'activités jouent également un rôle important tout comme le comportement des collègues et des supérieurs hiérarchiques quant à cette thématique de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle (TREMBLAY, 2009 P 2).

La transformation des modèles familiaux, notamment avec l'arrivée des familles monoparentales et recomposées accentue également la nécessité de s'intéresser à cet équilibre emploi/famille (MEDA, 2001 P 11).

Pour l'étude de la conciliation travail famille des salariés nous sommes basés sur deux théories.

La théorie de conciliation de Beutell et Greenhaus La théorie de conflit : cette théorie explique l'effort et le stress pour la personne à gérer une multiple appartenance et des demandes de rôle différentes.

Théorie de stress traité par Kara sek et Theorell, ils ont permis de faire un lien entre le vécu du travail et les risques que ce travail fait courir à la santé.

De ce fait, on est orienté curieusement à posés les trois questions suivant qui font véritablement l'objet principal de notre étude :

- Est que l'entreprise valorise les pratiques de conciliation travail famille ?
- Est que les relations au travail avec les collègues contribuent à surmonter les problèmes de conciliation travail famille ?
- Est que les salaries qui arrive à faire l'équilibre entre vie famille et vie au travail sont moins stressé par apport aux salaries qui n'arrive pas à faire l'équilibre entre vie familiale et la vie au travail ?

II -les hypothèses :

- ✓ L'entreprise valorise les pratiques de conciliation travail- famille.
- ✓ Les relations au travail avec les collègues contribuent à surmonter les problèmes de conciliation travail famille.
- ✓ Les salaires qui arrive à faire l'équilibre entre vie familiale et la vie au travail son moins stressé par apport aux salaires qui n'arrive pas à faire un équilibre entre vie familiale et la vie au travail.

II-1 la discussion des hypothèses :

Cette discussion est dans le but d'explication et de clarifier le contenu de ses trois hypothèses.

Concernant la première hypothèse relative à les pratiques de conciliation travail-famille par apport à l'entreprise, nous voulons vérifier si l'entreprise encourage la conciliation travail-famille c'est-à-dire s'ils facilitent les conditions de travail pour concilie entre vie professionnel et la vie familiale.

Concernant la deuxième hypothèse relative à les relations entre les collègues au travail, dans cette hypothèse nous voulons vérifier si les relations entre les collègues aident a concilie entre la vie familiale et la vie au travail.

Concernant la troisième hypothèse, nous voulons vérifier si les salaires qui arrive à concilier ou bien à faire l'équilibre sont moins stressé.

III- les définitions des concepts :

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

nous jugeons indispensables de s'arrêter devant eux pour porter les définitions suivantes :

1- Les définitions théoriques :

a- 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).

b- 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 professionnelle, sa fonction, sa carrière dans les hôpitaux, ou dans le secteur libéral.

a- 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 femme dans la sphère domestique .ici , il s'agit de la préparation des repas, les

soins et la garde apportée aux personnes âgées ainsi que l'entretien de l'espace Domestique , tâches ménagères :lessive, ménageEtc.

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

b- La définition opérationnelle de la vie familiale :

Donc on peut considérer le travail domestique, trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et vie familiale. Un avantage de définir clairement leur priorités à gérer leurs temps et dans quelles activités.

a-Définition théorique la famille :

«Est la première institution, la première cellule de base de la société humaine. Dans un sens général, la famille large connue dans la littérature sociologique sous le nom de groupe domestique est constituée de l'ensemble de toutes les personnes ayant un lien de parenté : (parents âgés, enfants mariés, progénitures), lien de collatéralité (couple de frères et sœurs, etc....). Au sens plus restreint ou authentique, elle est composée du père, de la mère et des enfants, vivant dans la même maison » (Kpatchavi, 2003).

Dans le dictionnaire de sociologie (1999), « la famille est l'ensemble de tous ceux qui vivent sous le même toit définie prioritairement par une fonction externe, la contribution qu'elle assure à la reproduction sociale ».

Dans le lexique des sciences sociales (2004), « la famille est définie en anthropologie comme un groupe de personnes liées par des liens de

consanguinité, un certain nombre d'entre elles vivant dans un habitat commun. La notion de famille varie suivant les cultures car il y a plusieurs formes de familles et celle qui nous intéresse dans notre travail est la famille nucléaire, limitée au père, à la mère, aux enfants jusqu'à leur mariage. L'une des fonctions de la famille est d'assurer l'éducation des enfants ».

b- La définition opérationnelle de famille :

La famille est l'ensemble formé par le père, la mère, les enfants, les cousins, les tantes, les oncles et les grands parents.

a- 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 responsabilité sur les deux fronts sans être pour autant pénalisée sur le plan du salaire, de la carrière, de la formation continue et de l'attribution des tâches .il s'agit de rendre compatibles les sphères professionnelle et familiale.

b- Définition théorique de la conciliation :

Du point de vue étymologique, le mot conciliation qui est apparu au XIV siècle, revêt trois sens, il s'agit d'une action qui vise à rétablir la bonne entente entre des personnes dont les avis, les intérêts s'opposent.

Dans son emploi juridique, le mot désigne l'action d'un juge pour mettre d'accord les parties en litige (la conciliation est un mode de résolution des conflits).

Appliquée aux relations entre le travail et la famille, la cote séduisant la conciliation ne doit pas occulter un certain nombre de ses limites :

D'une part elle tend à nier la part d'antagonisme, de conflits qui traversent ses relations au profit d'une représentation idéalisée se la famille et de travail.

a- La définition opérationnelle de la conciliation :

Elle semble privilégier la dimension individuelle de l'articulation travail-famille sur la dimension collective, et mettre plutôt l'accent sur les mesures, les pratiques, que sur les processus et les modalités selon lesquelles s'opère l'articulation entre les deux univers.

b- Définition théorique de stress :

Le stress Un mot devenu banal, que tout le monde utilise, sans vraiment savoir ce qu'il signifie. Un mot souvent chargé de connotations négatives alors qu'il s'agit d'une fonction essentielle à la vie. Le stress n'est pas une maladie. Pourtant, trop souvent, on le qualifie de « fléau de notre époque », au même titre que le sida ou le cancer.

Ce n'est pas non plus un concept abstrait, aussi impalpable que l'âme ou l'esprit, mais un phénomène concret et scientifiquement étudié.

Depuis plus de soixante-dix ans, les chercheurs s'intéressent au stress, et nous disposons aujourd'hui de nombreuses lumières pour comprendre cette réalité biologique et psychologique dans toute son utilité.

Contrairement à ce que pourraient croire certains, le mot « stress » n'a pas été importé d'outre-Atlantique. Son étymologie est hexagonale, du vieux français .Le stress et la découverte de soi Dr. Paul Dupont DRC diffusion (ISBN 1978).

a- La définition opérationnelle de stress :

De façon générale, le stress est une réaction de l'organisme face à une agression extérieure. Le stress est la conséquence psychique et physique d'une inadéquation entre les contraintes que nous subissons et nos ressources personnelles ou environnementales pour y faire face

IV- les objective de la recherche :

La recherche que nous avons effectuée au sien de l'hôpital auprès des médecins, des infirmiers et des sages-femmes nous a permis :

- la mise en pratique des connaissances acquises durant le travail universitaire.
- avoir un aperçu dans le domaine de la recherche scientifique.
- et d'acquérir des compétences dans la gestion et la représentation des données.
- cette recherche de ce thème que nous ne connais pas au paravent il permet de connaitre comment le milieu de travail fonctionne les difficultés qu'engendre les salaries, et comment les salariés s'organisent afin d'articuler leurs vies professionnelle et familiale.

V- Les raisons du choix du thème :

Malgré qu'en sociologie, il y a plusieurs et différentes thèmes intéressants, les uns que les pour le thème (la conciliation travail famille des parents salarie) et comme toute recherche scientifique, le choix de notre recherche est motivé par un ensemble de motifs personnels et objectifs qui se synthétisent comme suit :

1-1-les raisons objectifs :

- Les études visent à comprendre et décrire les métiers et démontrer comment arrivent à concilier entre les vies privées et vies professionnelle.
- Déterminer les obstacles que les salaries peut rencontrer au quotidien dans la vie professionnelle et la vie privé.

-Découvrir le milieu de travail pour mieux comprendre les relations professionnelles entre les hommes et les femmes.

1-2-raisons subjectives :

Emettant le désir de créer des associations pour aider les salariés en difficultés à concilier entre les deux vies privées et vies professionnelle.

Les prétentions personnelles à étudier la situation des salariés dans la vie professionnelle afin d'approfondir nos connaissances personnelles dans le domaine de la sociologie du travail.

VI- les études antérieures :

1- l'impact sur la santé, les individus, les familles et la collectivité

1.1 Le conflit travail –famille une difficulté bien présente 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 le Conférence Board du Canada auprès de travailleurs canadiens, faisait état du fait que 46 % d'entre eux trouvaient moyennement ou très difficile de concilier ces deux sphères de leur vie. Chez les femmes, cette proportion s'élevait à 52 %. Ces chiffres représentent une hausse considérable comparativement à une enquête menée dix ans plus

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

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

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

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

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

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

1.2 Les incidences sur la santé mentale physique :

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2.2 Les incidences sur la santé mentale

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

Des chercheurs se sont intéressés à comprendre l'incidence de la conciliation travail-famille sur la santé mentale des individus. Un des constats

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

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

1.2.3 Les incidences sur la santé physique

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

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

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

CHAPITRE II

LA CONCILIATION TRAVAIL -FAMILLE

I -la définition de la conciliation :

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

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, ou bien confier cette mission à un tiers. Le conciliateur est un auxiliaire de justice bénévole, qui présente certaines garanties en termes de discrétion et d'impartialité. Il peut être saisi directement par les parties sans aucune formalité, ou par délégation du juge lorsque les parties en sont d'accord.

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

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

En cas de compromis, le conciliateur dresse un constat, signé par les parties, qu'il dépose auprès du tribunal d'instance. Le juge peut alors lui donner force exécutoire. Précisons que le recours à un conciliateur constitue une

démarche gratuite et sans effet sur les délais relatifs à l'action judiciaire. (Alise D. Dumas harmonisation vie familiale/vie professionnelle », (Grenoble, 2003).

II-La définition de la conciliation travail famille :

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

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

La signification de la conciliation pour les employés, le travail occupe beaucoup de temps, il assure la sécurité financière, il procure un sentiment d'appartenance mais par-dessus tout c'est encore à tort ou à raison le moyen privilégié par lequel on se valorise face aux autres et face à soi-même, la famille et aussi un lieu où l'est possible de s'épanouir, en offrant le soin et l'attention nécessaires aux enfants et au conjoint.

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

III- La nature de phénomène :

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

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

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 chez les travailleurs et les travailleuses.

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

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

Il passe d'avantage de temps avec ses enfants que son père en a passé avec lui, d'autre part, le rôle de la femme a aussi évolué du fait qu'elle est maintenant présente sur le marché du travail.

Le rôle de parent est amené à évoluer tout au long de la vie de celui-ci et cela en fonction de l'Age de ses enfants.

IV-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'études très riche, pourtant hautement Fragmenté et pas encore organisé dans un savoir unitaire et partagé.

Il y a plusieurs « constructions » psychologiques très importantes : 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), telles que la motivation et la satisfaction, par rapport à sa propre expérience de travail, ou aux réelles possibilités de conciliable entre celle-ci et la dimension du « non travail ».

Pour la modulation et la compréhension de cette imbrication entre travail et non travail, il faut tenir compte en psychologie des organisations- des caractéristiques spécifiques de l'organisation, pour ce qui concerne le support à la conciliation (Allen, 2001), mais aussi les conséquences sur le plan de la carrière (Thompson et al. 1999). A partir de l'analyse de la littérature internationale (psychologique et sociologique), il est donc possible d'identifier différentes 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, parait supposer l'existence d'une influence selon un processus d' «expansion» généralement positif (Piotrkowski, 1978) de

l'expérience du travail des personnes sur leur propre existence, même hors du travail (Cham poux, 1978).

Le deuxième modèle, celui de la “compensation theory”, suppose l'existence d'une relation inverse et d'opposition antithétique entre travail et famille (Staines, 1980): les personnes investissent de façon opposée dans les deux contextes en cherchant 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 est la considération que la personne est capable de « fonctionner avec succès».

Dans l'un des deux contextes sans qu'il n'y ait aucune n'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 significatives et du travail comme lieu impersonnel, compétitif et instrumental.

Le quatrième modèle, “instrumental theory”, considère un contexte (familial ou de travail) comme le moyen par lequel atteindre des résultats dans l'autre. Par exemple, le travail peut permettre la réalisation des 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).

V-Le conflit famille-travail :

Définition de conflit travail famille : est un forme de conflit de rôle ou les exigences pratiques du travail et les besoins des membres des familles sont jusqu'à un certain point mutuellement incompatible d'on l'implication dans l'un des rôles rend l'implication dans l'autre plus difficile.

V-1-Les types de conflits :

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

Autres se sont penchés sur les différentes formes du conflit (Carlson et al, 2000, Tremblay, 2008) ou les perspectives du conflit (st-onge et al ,2002) comme étant uniques, bidirectionnels ou multidirectionnel.

Dans le but de mieux comprendre ce phénomène nous abordons les trois formes de conflits recensées.

Selon Carlson le conflit travail –famille se présenter sons 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 autre rôle et vient interférer avec ce dernier.

3- Le conflit de comportement :

A lieu lorsque le comportement spécifique d'un rôle est incompatible avec le comportement attendu dans un autre rôle et que les ajustements nécessaires ne sont pas faits par la personne. Greenhaus J.H., Beutell N.J. (1985), "Sources of conflict between work and family roles", *Academy of Management Review*, n°10, pp. 76-88.

V-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 al 2009). Cependant, la plupart des chercheurs adoptent la théorie des rôles afin de fournir 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 tensions apparaissent entre les différents rôles joués dans les sphères centrales de la vie sociale, rendant ces rôles incompatibles entre eux.

La preuve nonce de cette incompatibilité s'explique en partie par 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). Étant 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 du 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 familial 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.

VI- Les dimensions du conflit travail-famille :

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

Le conflit basé sur le temps se produit lorsque les exigences des rôles de la vie professionnelle et de la vie familiale entrent en compétition pour le temps disponible chez l'individu (Greenhaus et Beutell, 1985). Par exemple, le fait de contraindre certains employés à travailler des heures supplémentaires, alors qu'ils ne s'y en attendaient pas, peut rendre difficile le respect de leurs

obligations familiales, telles que de participer aux activités de leurs enfants; par exemple, une pratique de hockey ou un récital de chant.

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

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

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

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

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

Par ailleurs, il semble essentiel de mentionner que, depuis la définition proposée par Greenhaus et Beutell (1985), la plupart des auteurs s'étant intéressés au conflit travail-famille la reprennent afin d'amener une explication concrète du conflit présent entre les deux principales sphères de la vie des travailleurs. Ainsi, afin de bien comprendre le conflit travail-famille, il a été primordial de comprendre les explications de Greenhaus et Beutell (1985),

puisque ceux-ci sont des précurseurs dans ce domaine d'étude. Finalement, il est à noter que depuis l'article de Greenhaus et Beutell (1985) et principalement de leur propos sur l'importance des études futures de mettre l'emphase sur la bidirectionnalité du conflit travail-famille, une multitude d'auteurs se sont, en effet, centrés sur ce thème de recherche. La partie qui suit présente et explique ce qu'on entend par la bidirectionnalité du conflit travail-famille.

VII- La bidirectionnalité du conflit travail-famil :

Dans les premières recherches faites sur le sujet, le conflit travail-famille était strictement mesuré de manière unidirectionnelle, c'est à dire que l'on s'intéressait seulement à l'interférence du rôle professionnel sur le rôle familial.

Par contre, de plus en plus, on tend à s'intéresser à la nature bidirectionnelle de ce conflit. En effet, tel que mentionné ci-dessus, Greenhaus et Beutell (1985) font une distinction nette entre l'interférence du travail dans la famille (travail → famille) et l'interférence de la famille dans le travail (famille → travail). Par exemple, le conflit famille → travail peut s'expliquer par le fait qu'un évènement de la sphère familiale rend impossible la présence de l'individu à son travail alors que le conflit travail → famille implique un évènement du milieu professionnel qui interfère dans la vie familiale.

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 travers 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 conflit 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 caractéristiques 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 conflit. 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 type famille → travail, renforçant la distinction entre ces deux types de conflit.

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).

Les résultats qui en ressortent confirment qu'il y a effectivement une différenciation entre le conflit-travail → famille et le conflit-famille → travail. Plus précisément, les résultats obtenus dans cette étude qui traite de vingt-cinq études indépendantes suggèrent que, malgré un certain chevauchement, le conflit travail → famille et le conflit famille → travail ont 22 suffisamment de variance unique pour justifier un examen indépendant (Mesmer Magnus et al, 2005).

À titre d'exemple, on constate que le conflit travail → famille corrèle plus fortement que le conflit famille → travail avec les facteurs de stress au travail alors que le conflit famille → travail corrèle davantage avec les facteurs de stress hors travail (Mesmer Magnus et al, 2005). Ces résultats permettent ainsi de renforcer l'idée de différenciation des deux types de conflit. Un autre

méta analyse fait mention que les facteurs du travail sont davantage reliés à l'interférence du travail dans la famille et les facteurs hors travail sont plus fortement reliés à l'interférence de la famille dans le travail (Byron, 2005). Cette méta analyse obtient ainsi des résultats qui confirment la distinction entre l'interférence du travail dans la famille et l'interférence de la famille dans le travail.

La plupart des récentes études intègrent dans leur modèle d'analyse tant le conflit travail → famille que le conflit famille → travail (Moreno Jimenez, et al, 2009; Rupert, et al, 2009; Wayne, et al, 2004), qui sont considérés comme étant différents. Ainsi, dans la prochaine partie de cette revue de la littérature seront présentées les conséquences liées à la santé mentale de ces deux types de conflit.

VIII-Les conséquences du conflit travail-famille:

Maintenant, il sera intéressant de s'attarder, dans cette section, aux diverses conséquences que peut entraîner le conflit travail-famille chez les individus qui vivent un tel facteur de stress.

Parmi les conséquences du conflit travail → famille et famille → travail on retrouve toutes les Conséquences reliées à la santé mentale telle que le stress, l'anxiété, le dé pression, l'épuisement professionnel et la détresse psychologique (Anderson, et al, 2002; Grzywacz et al, 2003; Haines, et al, 2008; Major, Klein, et al, 2002 Beutell, et al 1996).

Avant de traiter de façon plus approfondie des effets du conflit travail-famille sur la santé mentale, l'essentiel des résultats de trois Méta analyses qui ont traité des conséquences du conflit-travail → famille et du conflit famille → travail et une ayant traité simplement les conséquences du conflit travail famille sans s'intéresser aux deux principales directions.

On constate qu'une importante partie de la littérature s'est attardée aux différentes conséquences du conflit travail-famille. Ces études ont examiné la satisfaction en emploi et dans la vie en générale, la détresse psychologique, l'intention de quitter son employeur, la performance en emploi, la dépression, l'épuisement professionnel et plusieurs autres conséquences (Alle, 2000; Amstrad, et al ., 2011; Kosseket al , 1999). Ces méta analyses soulignent donc les effets potentiellement négatifs du conflit travail-famille pour les individus et pour les organisations qui les emploient.

Le méta analyse de Kossek et al (1999) s'est intéressée 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 générale, 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 (Kosseket 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 (Kosseket 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.

Grâce à cette analyse, on comprend mieux les diverses conséquences qui peuvent résulter du conflit-travail → famille et du conflit famille → travail sur l'ensemble des travailleurs et également des problèmes que connaissent les employeurs liés à cette problématique d'envergure.

Le méta analyse d'Allen, et al (2000) a séparé les différentes conséquences en trois catégories distinctes. Premièrement, on retrouve les conséquences reliées au travail (satisfaction du travail, absentéisme, etc.), deuxièmement, celles non reliées au travail (satisfaction de la vie, satisfaction conjugale, satisfaction familiale, etc.) et finalement, celles reliées au stress (dépression, abus de substance, épuisement professionnel, stress lié au travail, stress lié à la famille, tensions psychologiques générales, symptômes somatiques et physiques). Les résultats qui ressortent de cette méta analyse révèlent qu'il y a une relation significative entre le conflit travail famille et les conséquences liées au stress. En effet, l'une des relations les plus fortes 27 observées a été celle du conflit travail famille et de l'épuisement professionnel (Allen, et al. 2000). Si l'on s'intéresse au conflit travail → famille, il semble que plus les employés estiment que leurs demandes professionnelles sont en conflit avec leur rôle familial, moins ils se disent satisfaits de leur vie en général et de leur vie de famille (StOnge, et al, 2002). La méta analyse d'Allen, et al 2000) confirme en partie ces résultats en suggérant qu'il y a effectivement une relation faible à modérée entre le conflit travail→ famille et la satisfaction familiale.

Le conflit famille → travail, quant à lui, a également des effets majeurs sur la vie des individus. En effet, plus les employés croient que les exigences du rôle professionnel sont en conflit avec celles du milieu familial, moins ils ont d'opinions favorables à l'égard de leur rendement au travail. Toutefois, le fatigue des employés expriment ressentir plus ou moins de conflit famille → travail semble ne pas influencer l'ampleur de leur satisfaction à l'égard de leur travail ou à l'égard de leur vie en général (St Onge, et al.2002).

Par ailleurs, on y retrouve également d'autres types de conséquences qui peuvent affecter autant la qualité de vie professionnelle que la qualité de la vie familiale. Il est à noter qu'une emphase toute particulière sera mise sur les conséquences touchant à la santé mentale ou psychologique des employés,

puisque les questions de recherche se rattachant à cette revue de la littérature s'intéressent principalement à ces conséquences et, plus précisément, à l'épuisement professionnel et à la dépression.

Étant donné la bidirectionnalité du concept, on s'attend à ce que les conséquences du conflit travail → famille soient davantage associées à la sphère familiale et que les conséquences du conflit-famille → travail soient liées à la sphère professionnelle. La méta analyse d'Amstrad, 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, corréleront fortement avec ce type 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.

IX- la relation travail-famille, des modèles théoriques :

De nombreux chercheurs se sont intéressés à la question de la conciliation entre la vie professionnelle et 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.

X- Distinctions conceptuelles :

1. Le conflit :

La plupart des travaux sur le travail et la famille évoquent deux types de conflits :

Le Conflit 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.

Schéma conflits de rôles travail-famille :

Sphère du travail	Incompatibilités de rôles
Exemples de pression	<p>→ Le TEMPS dévolu à un rôle rend l'accomplissement de l'autre rôle plus difficile ←</p>
Nombre d'heures travaillées	
Horaires rigides Travail posté	<p>La TENSION NERVEUSE</p> <p>→ Dans un rôle rend l'accomplissement de l'autre rôle plus difficile ←</p>
Poste ambigu	
Responsabilités mal définies	<p>Les COMPORTEMENTS</p> <p>→ Requis par un rôle rendent l'accomplissement de l'autre rôle plus difficile ←</p>
Environnement changeant	
Valorisation de la rationalité et de l'agressivité ↑	

Sanctions négatives en cas de non-conformité au rôle

Centralité de chacun des rôles pour la personne

Source : Ollier-Malaterre A., Thèse « Gestion du hors-travail et relation Individu/Organisation

2. L'enrichissement :

Certains théoriciens (Greenhaus et al , 1997) affirment que la théorie de la conservation des ressources peut expliquer l'enrichissement des relations entre le travail et la famille.

Selon cette théorie, le stress a un impact sur la tension psychologique et le bien-être, ce qui se traduit par des déséquilibres entre

les besoins et les ressources nécessaires pour chaque rôle (Hobfoll, 1989). Les individus tentent alors de regagner des ressources perdues mais ils doivent dans ce cas y consacrer davantage de temps et d'énergie.

L'enrichissement peut s'expliquer par le fait que même lorsque ses ressources sont limitées, passer d'un rôle à l'autre peut être enrichissant pour l'individu et peut avoir un effet positif sur l'autre rôle (Marks, 1977 ; Hochschild, 1997).

Ainsi, Greenhaus et Powell définissent l'enrichissement travail-famille comme « la mesure avec laquelle les expériences dans un rôle améliorent la qualité de vie dans un autre rôle ». Carlson et al. (2006) notent que cet enrichissement est fondé sur le concept d'entraînement positif entre le travail et la famille. Ce concept fait référence au transfert de facteurs tels que les humeurs, les compétences, les valeurs et les comportements d'un domaine vers l'autre, de sorte que les deux domaines deviennent similaires (Rothbard, 2001).

Les concepts d'enrichissement et d'entraînement positif se distinguent car les

Sphère du travail	Exemples de pression	Nombre d'heures travaillées
Horaires rigides	Travail posté	Poste ambigu
Responsabilités mal définies	Environnement changeant	Valorisation de la rationalité et de l'agressivité
Sphère de la famille	Exemples de pression	Conjoint en activité
Enfants en bas âge	Famille nombreuse	Tensions dans la famille au sujet des rôles de genre
Manque de soutien du conjoint	Valorisation de la spontanéité et de la proximité émotionnelle	,expériences dans un domaine peuvent ne pas avoir de retombées améliorant la qualité de vie ou les performances dans l'autre domaine.

3. La conciliation

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 ». Pour (Chrétien et 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 ».

Les concepts d'enrichissement et de conciliation suggèrent que l'utilisation des ressources dans un domaine peut augmenter la disponibilité des ressources dans l'autre domaine. Cependant la différence majeure entre l'enrichissement et la conciliation est que, l'enrichissement se focalise sur les améliorations des performances individuelles dans un rôle donné (de salarié ou de parent), tandis que la conciliation insiste sur les améliorations dans le fonctionnement du système, à savoir la famille ou le groupe de travail dans son ensemble . Il faut savoir que dans la plupart des recherches empiriques, les deux concepts ont été opérationnalisés de façon similaire (Greenhaus et Powell, sous presse).

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 extraprofessionnelles. « 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 et Brotheridge, 2006, p.195). Le modèle de la rareté conduit donc au conflit tandis que le modèle de l'expansion conduit à la conciliation.

4. 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.

C'est plus précisément Kirchmeyer (1995) qui effectue des recherches sur ce thème et complète les travaux antérieurs de Kanter (1977) et de Hall & Richter (1988). Kanter a montré que les premières organisations industrielles incorporaient la famille pour faciliter le recrutement, la formation et la discipline. Mais ultérieurement en raison de la modernisation du management et de la standardisation du travail, les entreprises ont adopté deux nouveaux modes d'organisation : la relégation, qui tend à exclure la famille et à ignorer la vie hors-travail du salarié et ses possibles effets sur son travail, et la substitution, qui fournit des services relevant habituellement de la famille et de la société civile.

Hall et al (1988) prolongent la conceptualisation de Kanter. Ils distinguent d'une part les pratiques tendant vers la « séparation » de celles tendant vers « l'intégration » et recommandent d'autre part aux employeurs de se contenter d'offrir aux salariés la flexibilité dont ils ont besoin pour veiller eux-mêmes à leurs besoins de façon à maintenir une frontière entre le travail et le hors-travail. Plus tard, Kirchmeyer (1995) élabore une typologie des réponses organisationnelles au hors-travail. Il ressort de ses études une classification des réponses organisationnelles selon le modèle de la séparation, de l'intégration et du respect entre vie professionnelle et vie privée .

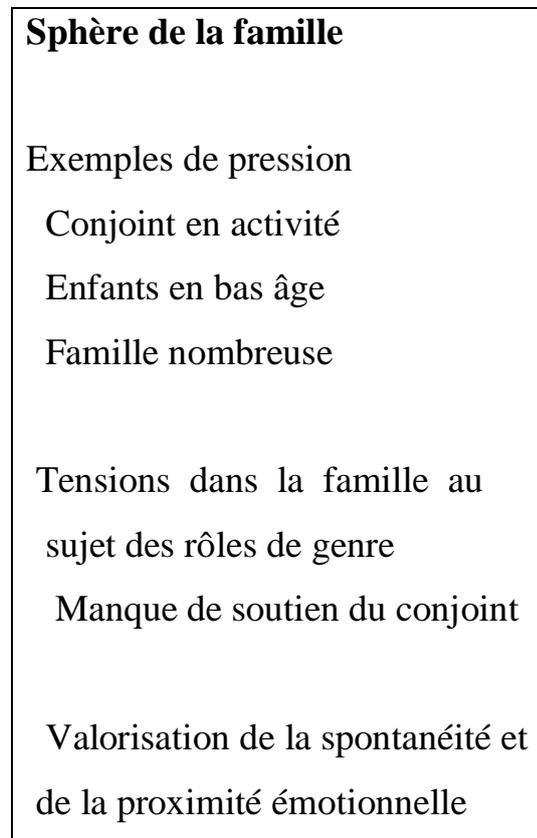
Le modèle de séparation se caractérise par une forte rigidité de l'organisation du Travail en termes d'horaires, de lieux de travail et d'évolutions de carrières. On suppose que le travail et le hors-travail sont des mondes séparés et que « les employeurs agissent comme si la sphère hors-travail n'existait 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 et al , 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 et al (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.

Schéma 2 : Typologie des réponses organisationnelles au hors-travail



Source : Ollier-Malaterre A., Thèse « Gestion du hors-travail et relation Individu/Organisation : pertinence et efficacité des pratiques d'harmonisation travail – hors Travail, aux Etats-Unis, au Royaume-Uni et en France », 2007,

CHAPITRE III

LE STRESS AU TRAVAIL

I- La définition de stress :

Le terme « stress », comme le terme « détresse », provient du latin « Stringers » qui signifie « serrer, tendre, étreindre, offenser ».

Dans son usage populaire, il est doublement connoté. D'une part, il recouvre une idée de souffrance où cohabitent anxiété, dépression et symptômes physiques. D'autre part, il évoque une stimulation et une excitation nécessitée par la vie moderne. D'un point de vue conceptuel, il peut désigner à la fois les causes, les effets et l'état dans lequel il met un individu. Les causes, les impacts et les états de stress peuvent être de nature physiologique et/ou psychique

(Meister, Karasek et al1998).

L'ambiguïté du terme « stress » explique son usage pluridisciplinaire et l'absence de consensus universel autour de sa définition et de sa mesure.

II-La définition de stress chez karasek :

Le stress Un mot devenu banal, que tout le monde utilise, sans vraiment savoir ce qu'il signifie. Un mot souvent chargé de connotations négatives alors qu'il s'agit d'une fonction essentielle à la vie.

Le stress n'est pas une maladie. Pourtant, trop souvent, on le qualifie de « fléau de notre époque », au même titre que le sida ou le cancer.

Ce n'est pas non plus un concept abstrait, aussi impalpable que l'âme ou l'esprit, mais un phénomène concret et scientifiquement étudié. (Karasek, R.Theorell,T.1990).

III- La définition de stress au travail :

Le stress est un élément normal de notre vie et fait partie intégrante de n'importe quel métier. Sans le stress, nous dépasserions probablement toutes les dates butoirs et n'atteindrions pas nos objectifs.

Relever les challenges et faire ce que l'on attend de nous est ce qui rend un travail intéressant et gratifiant. Au travail, on rencontre souvent des situations sources de stress auxquelles on réagit par un niveau de tension plus grand, puis retournons à un état plus relaxé lorsque le problème est réglé. Cependant, de nouveaux problèmes peuvent survenir si le stress devient constant et que le niveau de tension ne redescend jamais.

Pour résumer très simplement, le stress au travail est ce qui arrive lorsque:

- * La quantité de travail devient trop grande
- * La pression sur le lieu de travail dépasse la capacité des travailleurs à la gérer
- * La frustration et la fatigue remplacent le sentiment de satisfaction.

Lorsque le stress devient excessif, il peut déclencher des réactions physiques ou émotionnelles qui peuvent être dangereuses pour l'employé lui-même et/ou l'entreprise. Aujourd'hui malheureusement, le mot travail est devenu synonyme du mot stress.

IV-Quelles sont les causes du stress au travail?

Certains métiers sont par définition stressant de par leur activité même (pompier, policier) ou de par leurs implications émotionnelles (secteur du social, enseignement). Cependant, tout le monde peut potentiellement subir le stress au travail.

Le stress au travail est généralement le résultat d'une pression trop grande, d'un manque de contrôle dans les tâches à effectuer, d'une organisation

et d'une communication de mauvaises qualités et enfin d'un environnement de travail sans véritable système d'entre-aide.

Stress au travail, stress professionnel, risques psychosociaux, souffrance au travail : cette catégorie porte plusieurs noms et plusieurs formes.

Selon l'INRS, on parle de stress au travail quand une personne ressent un déséquilibre entre ce qu'on lui demande de faire dans le cadre professionnel et les ressources dont elle dispose pour y répondre. Ou encore selon l'OMS, le stress lié au travail est l'ensemble des réactions que les employés peuvent avoir lorsqu'ils sont confrontés à des exigences et à des pressions professionnelles ne correspondant pas à leurs connaissances et à leurs capacités et qui remettent en cause leur aptitude à faire face.

Tout comme le stress défini de manière générale, il est positif quand il peut être maîtrisé par la personne et aide cette personne à accomplir une tâche demandée, mais devient problématique dès lors qu'il s'installe et submerge l'individu.

Les cas de stress sont parfois difficiles à identifier. D'abord, ils ne sont pas immédiatement signalés par les personnes concernées. Ensuite, l'attitude commune est de nier leur existence ou de les attribuer à un poste mal adapté.

Il peut se manifester suite à des agressions verbales, physiques, ou des incivilités.

Il s'agit parfois d'un sentiment de mal-être, d'un ressenti négatif au travail.

Il naît aussi d'un comportement de harcèlement.

Les causes de ce stress sont de deux types.

Premièrement ceux endogènes en milieu de travail, comme la relation entre employés ou bien entre la hiérarchie et les employés. La qualité de la relation est

très influençable sur le comportement de l'employé; elle peut être à l'origine de son stress. Il y a aussi l'instabilité professionnelle, la pression au sein du travail et beaucoup d'autres facteurs liés à l'environnement. Mais les facteurs exogènes en milieu de travail peuvent être aussi à l'origine du stress, notamment les problèmes économiques ou financiers ainsi que ceux d'ordre sociologique comme les soucis familiaux ou bien sanitaires.

V-Quelles conséquences peuvent avoir le stress sur le rendement au travail ?

Le rendement est lié directement au moral du travailleur, le stress conduit à la baisse du rendement mais aussi à d'autres signes, notamment le changement du comportement et la nervosité, soit avec les collègues ou bien avec les membres de la famille et les amis. Le stressé peut même s'absenter de son poste.

Le stress engendre une dégradation de la psychologie de l'individu, ce qui est fatal pour l'entreprise.

Pour l'individu, le stress engendre d'autres problèmes sanitaires comme les maladies cardiaques et l'hypertension.

Que peut-on faire pour réduire ou maîtriser ce phénomène ?

La disponibilité d'un suivi psychologique des employés au sein de l'entreprise peut permettre de détecter les symptômes du stress et y remédier au bon moment. Malheureusement, c'est une procédure qui n'est pas fréquente chez nous en Algérie. La disponibilité d'un environnement favorable ainsi que les bonnes conditions économiques et sociales contribuent largement à diminuer le risque du stress.

VI- Les différents types de stress: (aigu, répété, chronique) :

Le management de son stress peut s'avérer être une chose compliqué car il existe différents types de stress (le stress aigu, le stress aigu répété, et le stress chronique): chaque type de stress a des caractéristiques, symptômes, durées et approches de traitement qui lui sont propres. Analysons dans le détail chacun de ces types de stress.

1- Le stress aigu:

Le stress aigu est la forme de stress la plus répandue. Il dure généralement moins d'une heure et trouve son origine dans les pressions récentes et dans les pressions à venir. Le stress aigu peut être excitant et même bénéfique dans certaines situations mais trop de stress finit par être épuisant. Par exemple, le fait de vivre de façon répétée des évènements plus ou moins courts mais très stressants peut provoquer des troubles psychologiques, des maux de tête, des maux d'estomac et d'autres symptômes directement liés au stress.

Les symptômes et les origines du stress aigu peuvent être identifiés par tout le monde. C'est la liste de toutes les choses qui peuvent nous mettre "un coup de pression" dans notre quotidien: un accident de voiture léger, la perte d'un contrat important, une date à respecter, les problèmes des enfants à l'école etc...

En raison de sa courte durée, le stress aigu n'a pas assez de temps pour causer des troubles plus graves associés au stress à long terme. Ainsi, les symptômes du stress aigu les plus répandus sont:

Un changement émotionnel qui mélange colère, irritabilité et déprime

Des problèmes musculaires comme des maux de têtes, des douleurs dans le dos, le mal de dents, et des douleurs dans les tendons et les ligaments

Un rythme cardiaque accéléré, une hausse de la pression artérielle, des palpitations, des migraines, le souffle court, des douleurs à la poitrine, des vertiges sont d'autres symptômes de l'excitation liée au stress

2- Le stress aigu:

Le stress aigu: peut survenir dans la vie de n'importe qui et cette forme de stress peut être gérée assez facilement (il suffit généralement de se détendre et d'attendre que ça passe).

Les personnes atteintes de stress aigu répété font souvent preuve d'un tempérament irritable, d'anxiété et de nervosité. Elles se décrivent souvent comme étant une boule d'énergie nerveuse en mouvement. Toujours dans l'urgence, leur état irritable peut se transformer en colère. Les relations sociales se détériorent alors rapidement avec les autres et le lieu de travail devient souvent un endroit de stress pour ces individus. Les médecins caractérisent ces personnes comme ayant un sens aigu de la compétition et faisant preuve d'agressivité et d'impatience en étant toujours dans l'urgence.

Une autre forme de stress aigu répété provient d'un sentiment d'inquiétude permanent. Cela revient à imaginer des désastres à chaque coin de rue, à être pessimiste sur l'avenir et à penser que le pire va se produire dans chaque situation. Le monde est un endroit dangereux dans lequel quelque chose d'horrible est toujours en train de se produire. Généralement, les personnes ayant ce modèle de pensée présentent les premiers symptômes d'un état de trouble anxieux et de dépression.

Les symptômes du stress aigu répété sont les symptômes d'un état d'excitation quasi-permanent: maux de têtes qui durent, migraines, hypertension, douleurs à la poitrine, maladies cardiaques. Les traitements pour réduire le stress aigu répété et en guérir nécessitent l'intervention d'un professionnel de santé et la guérison peut prendre plusieurs mois.

Bien souvent, le style de vie des personnes atteintes de ce type de stress est devenu si habituel qu'elles n'arrivent pas à distinguer ce qui ne va pas ce rythme de vie. Il peut même arriver qu'elles reportent la faute sur leur entourage ou sur des événements externes. Le problème pour ces individus est qu'ils perçoivent leur style de vie et leur mode de comportement comme partie intégrante de leur personnalité et de leur monde, ce qui rend particulièrement difficile pour eux l'identification et la prise de conscience des origines de leur stress et de leur anxiété. Seule la promesse du soulagement des douleurs qu'ils peuvent ressentir peut les persuader du bien fondé de suivre un traitement ou d'apporter des changements dans leurs mode de vie.

3- Le stress chronique :

Le stress chronique: est un stress qui va être ressenti jours après jours, années après années et il a des conséquences sur votre corps, votre esprit et votre vie.

Le stress chronique touche souvent les gens qui vivent dans une situation financière précaire, les familles connaissant de graves problèmes, ou bien les personnes ayant des problèmes avec leur travail ou leur carrière.

Le stress chronique tire son origine du fait qu'une personne ne voit pas de sortie positive dans une situation problématique.

Sans espoir, la personne finit par arrêter de chercher des solutions. Certaines formes de stress chronique proviennent d'expériences traumatisantes dans l'enfance qui continuent d'être douloureuses au moment présent.

La conséquence la plus malheureuse de cette forme de stress est que les personnes qui en souffrent finissent par s'y habituer.

Enfin les conséquences du stress chronique peuvent être des accès de violence, des maladies cardiaques, et même le suicide.

Les symptômes du stress chronique étant à la fois physiques et psychologiques, ils peuvent nécessiter un accompagnement à la fois médical et psychologique. (Cooper C.L. et al, 1996.)

VII -Les modèle de stress :

Le stress reste une notion floue, qui caractérise un phénomène qui relève à la fois du biologique, du psychologique et du social. Plusieurs manières de l'envisager se sont succédé et cohabitent encore, certaines relevant davantage des sciences médicales :

- le modèle de Selye, établi dès les années 1930, est le premier du genre. Le stress, qualifié de « syndrome général d'adaptation » y est défini comme « la réponse de l'organisme à toute demande qui lui est faite, dans une finalité d'adaptation ». Hans Selye distingue trois phases : réaction d'alarme (mobilisation des forces de défense), stade de résistance (complète adaptation à l'agent stressant) et éventuellement stade d'épuisement (le sujet n'a plus les capacités à faire face) ;

- le modèle de Laborit définit le stress comme réaction assurant la survie de l'organisme face à un danger. Elle se produit lorsque l'individu, face à une situation stressante, ne peut ni lutter ni fuir, subissant ainsi une « inhibition de l'action » aux conséquences potentiellement pathogènes ;

- le modèle de Lazarus met en évidence le fait que l'individu procède à une double évaluation face à une situation stressante : celle, primaire, du danger ou de la menace que fait peser cette situation, et celle, secondaire, des ressources dont il dispose pour y faire face. Richard Lazarus insiste sur l'importance de cette perception de la situation comme menaçante.

D'autres s'inspirent plutôt de l'ergonomie, et concernent spécifiquement le stress au travail :

- le modèle de Siegrist pose que « l'effort que fournit l'individu va être atténué par le sentiment que cet effort "est payé en retour" ». Cette « récompense » peut être aussi bien matérielle (rémunération) que sociale (reconnaissance) ou symbolique (sens donné à l'effort) ;

- le modèle de Karasek croise deux types de facteurs de stress : la demande (forte ou faible) faite à l'individu et le contrôle (fort ou faible) que ce dernier peut exercer sur son activité. D'où la possibilité d'établir une typologie des situations de stress au travail. Celles où le travailleur est soumis à une forte demande tout en ayant un faible contrôle de son activité, et où, en plus, son soutien social est faible (caissières, serveurs...), sont les plus stressantes.

Ce sont ces modèles qui servent en général de cadre aux diverses études sur le phénomène du stress. (Cooper C.L. 1996)

VIII-Le modèle théorique du stress au travail chez KARASEK :

La littérature a longtemps été dominée par le modèle conceptuel

Élaboré par Robert Karasek à la fin des années 1970 (job strain model) (Karasek et Theorell, 1990).

La diffusion et la longévité de ce modèle s'expliquent par le fait que très tôt des études étiologiques ont souligné les effets prédictifs sur la santé cardiovasculaire du job strain de Karasek (Karasek et al, 1981).

Le modèle était à l'origine composé de deux dimensions, la Demande psychologique, définie par la charge psychologique associée à l'exécution des tâches (en termes de quantité et de complexité des tâches, et de contraintes temporelles), et la latitude décisionnelle (combinant à la fois l'autonomie décisionnelle et l'utilisation des compétences).

Selon Karasek, la combinaison d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle (job strain) conduit à une situation particulièrement à risque notamment pour la santé cardiovasculaire.

Les différentes combinaisons des niveaux de la demande et de la latitude conduisent à quatre situations de travail, celle la plus à risque étant celle décrite précédemment, le job strain, et celle de moins à risque étant probablement celle combinant une faible demande et une forte latitude.

À ce modèle à deux dimensions, s'est ajoutée une troisième dimension, le soutien social traduisant l'aide et la reconnaissance des collègues et du supérieur hiérarchique (Johnson et Hall, 1988 ; Johnson et coll., 1989). Cette troisième dimension permet d'identifier une situation de cumul dont les effets seraient marqués pour la santé, l'iso-strain, qui combine à la fois le job strain et l'isolement social (ou absence de soutien).

Le questionnaire dérivé du modèle de Karasek a été validé dans de nombreuses langues, y compris en français, soulignant des qualités psychométriques satisfaisantes de l'instrument pour les populations salariées (Karasek et al, 1998).

Aucune tentative n'a à ce jour été menée afin d'adapter cet instrument à la population des travailleurs indépendants.

Par construction, la définition du job strain (forte demande et faible latitude

Définies par la médiane des scores dans les populations étudiées) conduit à une

Prévalence d'exposition d'environ 25 %. Les études menées dans divers pays

Ont toutefois montré que cette prévalence était plus élevée pour les femmes et

Pour les catégories sociales et/ou professionnelles les moins avantagées

(De Smet et al, 2005).

En France, selon les données de l'enquête nationale Sumer menée en 2003, la prévalence d'exposition au job strain était de 20 et 28 % pour les hommes et les femmes salariés respectivement, et variait de 10 à 36 % selon la profession et la catégorie sociale, les ouvriers et les employés étant les plus exposés (Niedhammer et al, 2007).

La longue antériorité du modèle de Karasek permet aujourd'hui d'avoir un Large corpus de connaissances à la fois sur l'évaluation des expositions décrites via ce modèle, et sur leurs effets étiologiques sur la santé, notamment sur la Santé cardiovasculaire et mentale (voir le chapitre sur la santé cardiovasculaire et celui sur la santé mentale).

Deux méta-analyses récentes (Kivi et al 2006) basées sur des études prospectives permettent de résumer les augmentations de risque de maladies cardiovasculaires et mentales induites par l'exposition aux différentes dimensions du modèle de Karasek.

L'exposition au job strain augmenterait le risque de pathologies cardiovasculaires et de troubles de la santé mentale d'environ 40 % et 80 % respectivement. Il est notable de constater qu'un ajustement plus complexe que celui basé sur l'âge et le sexe conduit à réduire l'augmentation du risque de maladies cardiovasculaires associé au job strain de 1,45 à 1,16, mais que les covariables prises en compte sont susceptibles d'être au moins en partie des variables intermédiaires dans l'association causale menant du job strain aux maladies cardiovasculaires.

C'est le cas notamment pour les facteurs de risque cardiovasculaires, tels que : l'hypertension artérielle, l'hypercholestérolémie, le surpoids et le tabagisme, souvent pris en compte dans les études.

Des associations entre les dimensions du modèle de Karasek et d'autres aspects de santé que les maladies cardio-vasculaires et les troubles mentaux ont

également été observées, mais les études prospectives restent rares. Ces associations concernent des indicateurs de santé générale tels la santé perçue (Niedhammer et al, 2003), l'absentéisme pour raison de santé (Head et al, 2006), la qualité de vie (Cheng et al, 2000). Des liens existent également avec d'autres problèmes de santé spécifiques tels les pathologies musculo squelettiques (Rugulies et al, 2005), le diabète de type 2 (Heraclides et al, 2009), les troubles du sommeil (Ota et al 2009), ou la prise/perde de poids (Kivimäki et al 2006b).

Notons que quelques études étiologiques (pas toutes prospectives) ont été menées à l'aide du questionnaire de Karasek auprès des salariés en France, dans des échantillons nationaux, notamment dans l'enquête Sumer (Niedhammer et al. 2008), Une étude française et prospective sur la santé mentale a d'ailleurs été intégrée dans la méta-analyse sur la santé mentale citée précédemment. (Stansfeld et Candy ,2006)

Certaines limites du modèle de Karasek sont parfois évoquées. Entre autres, la demande psychologique peut ne pas couvrir toutes les dimensions de la demande, notamment la demande émotionnelle, ou encore la notion d'utilisation des compétences incluse dans la latitude décisionnelle, de par les exigences induites par les processus d'apprentissage, peut relever de la demande psychologique. Les limites de ce modèle, largement répandu et utilisé, sont également mieux connues, et le modèle de Karasek a ouvert la voie à d'autres concepts, venus les combler. (Karasek R., et al (1998).

PARTIE PRATIQUE

CHAPITRE IV
LA METHODOLOGIE SUIVIE SUR
LE TERRAIN

I- La pré-enquête:

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

Dans cette étape, nous avons eu la chance d'interroger une partie de l'ensemble des travailleurs ou on a discuté sur des points relatifs à notre thème « la réalité de la conciliation travail-famille dans l'entreprise et son effet sur le stress chez les salariés», tout en expliquant que notre objectif a été la collecte des données concernant notre thème de recherche et pour cela on a utilisé :

1-l'observation :

On a utilisé l'observation dans notre pré-enquête dans l'objectif d'explorer notre terrain et de vérifier les possibilités de faisabilité de notre recherche.

2-l'entretien :

Dans notre pré-enquête on a réalisé plusieurs entretiens avec les trois catégories socioprofessionnelles (les médecins, les infirmiers et les sages-femmes) pour recueillir les informations sur la conciliation travail famille et le stress au travail des salariés.

Effectivement nous avons pu avoir quelque donnée importante qui a servis pour la reformulation de quelques questions de manière à les adapter aux caractéristiques des personnes étudiés.

Notre pré-enquête a duré de 09/02/2014 jusqu'au 13/02/2014 :

- La première visite on a eu des discussions avec l'administration qui nous donne une affectation.
- Dans la deuxième visite, le personnel administratif a nous orienté au service psychologie où on a trouvé le chargé de ce service, on a discuté sur notre thème après on a orienté vers les différents services de l'EPH d'Amizour.
- La troisième visite on a fait quelques entretiens avec les infirmiers, médecins et sages-femmes.
- La quatrième visite on a continué les entretiens parce que notre échantillon n'a pas le temps pour faire tous les entretiens dans la même journée.

II-la méthode de recherche suivie :

Le choix de la méthode est déterminé par la nature de thème de recherche «la réalité de la conciliation travail-famille dans l'entreprise et son effet sur le stress chez les salariés» et aussi le lieu de recherche. De ce fait pour réaliser notre travail de recherche, nous avons choisi la méthode quantitative descriptive analytique qui consiste à décrire analyser et de comparer les différentes causes du phénomène. D'après Grawitz Madeline :

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

Nous avons 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 réalité de conciliation travail-famille des salariés (médecins, infirmiers, sages-femmes) de l'EPH d'Amizour. Cette méthode nous permettra aussi de quantifier nos résultats pour ensuite leur donner une explication sociologique.

III-lieu de l'étude :

Dans le but de savoir la réalité de conciliation travail-famille et le stress au travail des salariés, on a pu étudier la population du l'E.P.H d' Amizour qui comprend 448 salariés dont on a tiré un échantillon. Notre enquête touche les trois catégories socioprofessionnelles : infirmier, médecin et sage-femme des deux sexes.

IV- L'échantillon de l'étude :

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

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

La stratification est une méthode par laquelle les éléments de la population sont repartie entre groupe appelé (strate), la population est répartie en groupe homogène a paritaire de chaque strate des échantillons.

La population totale de L'EPH d' Amizour contient 448 salariés, après la constitution de notre échantillon, nous avons distribué 100 questionnaires dont on a récupéré 83.

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

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

Tableau n°1 : la répartition de notre échantillon selon le sexe.

sexe	effectif	Pourcentage%
Masculin	26	31,32
Féminin	57	68,67
totale	83	100

Dans ce premier tableau on a constaté que la majorité des membres de notre échantillon sont féminin avec un pourcentage 68,67 % et suivie de 31,32% de sexe masculin, on remarque qu'il y a un écart entre ses pourcentages visible.

Tableau n°2 : la répartition de notre échantillon selon l'âge.

Catégorie d'âge	effectif	Pourcentage%
[20-30[33	39,75
[30-40[30	36,14
[40 et plus [20	24,09
total	83	100

On a constaté dans ce deuxième tableau que la majorité des membres de notre échantillon sont âgé entre [20-30 [avec un pourcentage de 39,75% suivie

de l'âge entre [31-40[avec un pourcentage de [36,14[% et vient en dernier la catégorie avec âge de [40 et plus [avec un pourcentage de 24,09%.

On peut dire que la majorité des salariés de l'EPH d'Amizour sont jeune.

Tableau n°3 : la répartition de notre échantillon selon la catégorie professionnelle.

Catégorie professionnelle	effectif	pourcentage
médecin	24	28,91
infirmier	40	48,19
Sage-femme	19	22,89
totale	83	100

Dans ce tableau on a constaté que la majorité sont des infirmiers avec un pourcentage 48,19 et suivie par les médecins avec 28,91% et en dernier et en dernier lieu on trouve les sages-femmes avec un pourcentage de 22,89%.

VI- Les outils de collecte des données :

1-Le questionnaire :

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

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

Le choix du questionnaire, comme technique de collecte des données.

Le questionnaire comporte des 59 questions rassemblées autour de notre thème a été adressé a 100 salaries qui composé des médecins, des infirmiers et des sages-femmes. On a récupéré seulement 83 questionnaires.

Notre questionnaire est composé de trois axes, le premier axe exploité sur les données personnel, le deuxième axe exploité sur « conciliation travail-famille » et troisième axe exploité sur « le stress ».

-La deuxième partie de questionnaire « conciliation travail-famille » :

On a inspiré notre questionnaire de modèle de GREENHAUS et BUTTEL ou on a modifié certain points de questionnaire par apport à notre objectif.

-La troisième partie de questionnaire « le stress au travail » :

On a utilisé le modèle de questionnaire de KARASEK.

2-la collecte des données :

On a utilisé le questionnaire non probabiliste accidentant ou on a distribué nous même les questionnaires dans les différents services et de les récupérer par la suite.

Notre enquête est effectuée au sein du l'EPH d'Amizour.

La période de déroulement de notre enquête a débuté le 14/02/2014 ou on a distribué les 100 questionnaires après l'accord de personnel chargé de service psychologie sur les différentes services pour les trois catégories les médecins, infirmiers et sages-femmes. Après chaque jour en récupère quelques questionnaires distribués jusqu'un le06/03/2014.

Questionnaire contienne 59 questions fermées ou l'enquêté doit répondre par « oui » ou « non ».

Notre questionnaire consiste de trois parties :

- ✓ Partie des données personnelles.

- ✓ partie de conciliation travail-famille.
- ✓ partie de stress.

VII -Les obstacles rencontrés :

On a rencontré quelque obstacle :

- Le manque d'ouvrage, on a utilisé beaucoup plus des sites internet.
- distribution des questionnaires et de non récupération le tout.
- Ce qui concerne la période de stage ils ont données que 10 jours pour faire notre enquête, c'est difficilement qu'ils on a ajouté quelque jours.
- la charge de travail des enquêtés qui ne permet pas à répondre aux questions.

VIII-Présentation de l'organisme, lieu d'étude :

Présentation de L'E.P.H. d'AMIZOUR :

Le secteur sanitaire d'Amizour a été créé en 1981 suivant le décret n° :242/81 du : 05.09.1981 et il a été rendu officiel selon le décret n° :254/85 du : 22.10.1985.

Le secteur sanitaire a assuré une couverture sanitaire de 03 d'airâtes : Amizour, EL-KSEUR et BARBACHA qui regroupe huit (08) communes réparties comme suit :

•Daïra d'AMIZOUR :

-commune d'AMIZOUR

-commune de FERAOUN

-commune de SMAOUN

-commune BENI -DJALLIL

•Daïra d'EL-KSEUR :

-Commune d'EL-KSEUR

-Commune TOUDJA

•Daïra de BARBACHA :

-Commune de BARBACHA

-Commune de KENDIRA

Le secteur sanitaire d'Amizour a fonctionné sans structure d'hospitalisation jusqu'en 1992 date de réception et de mise en service d'un hôpital d'une capacité de 240 lits.

Le secteur sanitaire dispose des infrastructures suivantes :

- Un hôpital 240lits techniques (196 lits organisés-arrêté n°57-04 du 24.11.2004)
- Quatre (04) polycliniques (une polyclinique pour 39568 habitants)
- Six (06) centres de santé (soit un (01) centre pour 36379 habitants)
- Vingt-sept (27) salles de soins (soit une (01) salle de soin pour 6881 habitants)
- Un (01) service d'épidémiologie et de médecine préventive (SEMEP).

En 2007, le secteur est bien divisé en deux structures à savoir :

-établissement public hospitalier d'Amizour.

-établissement public de santé de proximité d'el-kseur.

Conformément au décret n : 07-140 du : 19 mai 2007 portant création, organisation et fonctionnement des établissements publics hospitaliers et établissements publics hospitaliers et établissements de santé de proximité.

L'E.P.H d'Amizour est un établissement à caractère administratif doté de la personnalité morale et d'autonomie financière, placé sous la tutelle du wali.

Il est constitué d'une structure de diagnostic de soin, d'hospitalisation et de réadaptation médicale courant la population d'une commune ou d'un ensemble de commune.

L'établissement public hospitalier a pour mission la prise en charge de manière intégrée et hiérarchisée les besoins sanitaires de la population.

Dans ce cadre, il est chargé de :

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

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

L'.E.P.H. peut service de terrain de formation médicale et paramédicale.

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

L'établissement public hospitalier d'Amizour : est composé de onze(11) servies voir l'annexe de l'arrêté n°2741 janvier du 2008. (Document interne de l'organisme)

Liste des travailleurs :

Grade	nombre
Personnel	06
Personnel administratif	26
biologistes de santé publique	05
Praticiens spécialistes principaux	06
Praticiens spécialistes assistants	20
Médecin inspecteur	01

Médecins généralistes principaux	04
Médecins généralistes	22
Pharmacien généraliste	01
Sages-femmes	21
Infirmier spécialisés de santé publique	01
Infirmier de santé publique	96
Hygiénistes spécialisés de santé publique	02
Kinési. De santé publique	03
Laborantin de spécialisés de santé publique	02
Laborantin de santé publique	06
Assistant méd. De santé publique	03
Diététicien de santé publique	01
Préparatrice en pharm. De santé publique	02
Manipulateur spécialisé en imagerie médical de santé publique	01
Manipulateur en imagerie médical de santé publique	07
Aux .méd. principal en Anes. Réa	01
Aux. Méd. Anes. Réa	12
Infirmier breveté	53
Manip. En radio breveté	01
Laborantin breveté	01
Aide-soignant principal de santé publique	01

Aide-soignant de santé publique	18
O.P.H.C.	02
O.P1 C.	09
O.P2 C.	15
O.P.3C.	28
COND.AUTO1C.	03
COND.AUTO2C	07
Personnel contractuel	34
Personnel contractuel partiel	27
TOTAL General	448

(Document interne de l'organisme)

CHAPITRE V
ANALYSE ET INTERPETATION DES
RESULTATS

 **Vérification de la première hypothèse :**

« L'entreprise valorise les pratique de conciliation travail-famille »

Tableau n° 04 : les dirigeants facilitent les pratiques de conciliation travail-famille.

Réponse catégorie	oui		non		total	
	f	%	f	%	f	%
Médecin	12	50	12	50	24	100
infirmier	14	35	26	65	40	100
Sage-femme	06	31,57	13	68,42	19	100
total	32	38,55	51	61,44	83	100

On a constaté d'après les résultats de ce tableau que 61,44% de l'ensemble des enquêtés disent que les dirigeants ne valorisent pas les pratiques de conciliation travail-famille, dont 50% sont des médecins, 65% sont des infirmiers et 68,42% sont des sages-femmes. Par contre 38,55% disent qu'ils valorisent les pratiques de conciliation travail-famille, dont en trouve 50% des médecins, 35% sont des infirmiers et 31,57% sont des sages-femmes.

Cela peut s'explique que les dirigeants s'intéressent seulement au travail, non donne pas des congés, des horaire raisonnable pour la conciliation, ce qui émerge le conflit entre le travail et la famille et ce qui engendre aussi des effets négatif sur les travailleurs comme le stress, cette effet articule les différentes

sphères de la vie d'un individu sur sa santé et son bien-être, sa vie conjugale et familiale.

Alors nous avons pu constater que dans le domaine du travail les dirigeants ne paraissent pas massivement soutenant pour les salariés à concilier leurs responsabilités personnelles et professionnelles.

Donc chaque employeur doit considérer la qualité des emplois comme un objectif prioritaire.

Tableau n°05 : votre organisation est un lieu de travail qui facilite la conciliation travail-famille.

Réponse catégorie	oui		non		total	
	f	%	f	%	f	%
médecin	13	54,16	11	45,83	24	100
infirmier	18	45	22	55	40	100
Sage-femme	05	26,21	14	73,68	19	100
total	36	43,37	47	56,62	83	100

On a constaté après les résultats de ce tableau que 56,62% des enquêtés voient que leur organisation est un lieu de travail qui ne facilite pas la conciliation travail-famille dont 45,83% sont des médecins, 55% sont des infirmiers et 73,68% sont des sages-femmes, par contre 43,37% de nous enquêtés voient que leur organisation est un lieu de travail qui facilite la conciliation travail-famille, 54,16% sont des médecins, 45% sont des infirmiers et 26,21% sont des sages-femmes.

On constate alors que les organisations de l'EPH d'AMIZOUR s'intéresse seulement à atteindre leurs objectifs ne voient jamais la situation des travailleurs et ni pas met en considération la vie familiale des salariés et leurs effets sur le travail.

Alors la culture de l'organisme se reflète au niveau des attitudes du personnel et aussi sur la manière dont les problèmes reconnus.

L'organisation doit mettre des lois qui aident les salariés à répondre aux exigences familiales et professionnelles car ses deux sphères sont concurrentielles et consommatrices de temps, pour un travail de qualité et une vie de bonheur.

Tableau n°06 : mon supérieur m'encourage les pratiques de conciliation travail-famille.

Réponse catégorie	oui		non		total	
	f	%	f	%	f	%
médecin	09	37,5	15	62,5	24	100
infirmier	11	27,5	29	72,5	40	100
Sage-femme	02	10,52	17	89,47	19	100
total	22	26,50	61	73,49	83	100

A partir des résultats présentés par ce tableau ci-dessus on trouve que la majorité des enquêtés voient que les supérieurs n'encouragent pas la conciliation travail-famille avec un pourcentage de 73,49 dont on trouve 62,5% sont des

médecins, 72,5% sont des infirmiers et 89,47% sont des sages-femmes par contre d'autre enquêtés voient que leurs supérieur encourage la conciliation travail-famille avec un pourcentage de 26,50%, dont on trouve :37,5% des médecins, 27,5% sont des infirmiers et 10,50% sont des sages-femmes.

Le non encouragement des supérieurs les pratique de conciliation travail-famille cela pu démotivent les salaires et de ne pas améliorer leurs rendement et diminue la productivité de l'organisme.

Le supérieur permet rendre la situation de la conciliation facile ou de rendre plus difficile car il put permet de prendre congés de divers types et de pouvoir le salaires de quitté son travail plus tôt.

Le conflit serait aussi réduit lorsque l'employé considère que son supérieur manifeste d'accepté des commandements afin de faciliter l'articulation de la vie familiale et la vie professionnel.

Conclusion partielle :

D'après les données de terrain on a obtenu les résultats suivants déterminés par les trois tableaux (voir le tableau n°04,05 et 06) qu'ont répondues par non pour le premier tableau :

- On a un taux de 61,44% des enquêtés disent que les dirigeant ne valorise pas les pratiques de conciliation travail-famille.
- Le deuxième tableau on a un taux de 56, 62% l'enquêté disent que notre organisation se ni pas un lieu de travail qui facilite la conciliation.
- Le troisième tableau on a un taux de 73, 49% l'enquêté disent que notre supérieur non n'encourage pas la conciliation travail-famille.

A travers les résultats des questions qu'on a posées aux salariés que L'EPH d'Amizour que ne valorise pas les pratiques de conciliation travail-

famille c'est à dire que ne donne pas des congés pour la conciliation, qui put engendrer une diminution du lien sociale et aussi la diminution de la satisfaction générale et engendre aussi le stress et le sentiment de performance moindre.

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

✚ Vérification de la deuxième hypothèse :

« Les relations au travail avec les collègues contribuent à surmonter les problèmes de conciliations travail-famille ».

Tableau n°07 : les relations entre les collègues sont agréables.

Réponse catégorie	oui		non		totale	
	f	%	f	%	f	%
médecin	20	83,33	04	16,66	24	100
infirmier	37	92,5	03	7,5	40	100
Sage-femme	15	78,94	04	21,05	19	100
totale	72	86,74	11	13,25	83	100

On a constaté dans ce tableau que 86,74% la majorité d'enquêtés disent que les relations entre collègues sont agréable, dont on trouve 83,33 % sont des médecins, 92,5% sont des infirmiers et 78,94% sont des sages-femmes. Par contre d'autres disent que sont pas agréables avec un pourcentage de 13,25%, dont on trouve : 16,66% sont des médecins, 7,5% sont des infirmiers et 21,05% sont des sages-femmes.

Cela explique que les relations agréables entre les collègues permettent de faciliter la conciliation entre le travail et la famille et aussi de diminuer la situation de stress, chaque salarié travaille à la place de l'autre dans le besoin de conciliation cette situation entre eux peut expliquer aussi par le travail deux sur deux (2/2) c'est-à-dire ils travaillent deux jours et récupèrent deux jours.

Alors les relations entre les collègues de travail jouent un rôle médiateur favorable afin d'assurer une plus grande égalité des chances de tous les salariés de l'organisme.

Tableau n°08 : mes collègues de travail m'aident à concilier le travail et la famille.

Réponse catégorie	oui		non		total	
	f	%	f	%	f	%
Médecin	18	75	06	25	24	100
infirmier	32	80	08	20	40	100
Sage-femme	13	68,42	06	31,57	19	100
total	63	75,90	20	24,09	83	100

On a constaté d'après les résultats de ce tableau que 75,90% des enquêtés voient que les collègues de travail aident à la conciliation travail-famille dont on trouve 75% sont des médecins, 80% sont des infirmiers et 68,42% sont des sages-femmes, par contre 24,09% disent que les collègues n'aident pas à la conciliation travail-famille dont 25% sont des médecins, 20% sont des infirmiers et 31,57% sont des sages-femmes.

Cela démontre que les collègues de travail est un facteur pour facilite la conciliation travail-famille ce qui permet au salariés de répondre aux exigences de la famille et le travail.

Le soutien des collègues est même plus important que le soutien du supérieur pour mieux concilier ses responsabilités et l'importance des collègues et liée en bonne partie à l'obligation de remplacement dans le poste.

Tableau n°9 : mes collègues tolèrent que je bénéficie de souplesse de la part de l'employeur afin de concilier mon travail et ma famille.

Réponse catégorie	oui		non		total	
	f	%	f	%	f	%
médecin	17	70,5	07	29,16	24	100
infirmier	33	82,5	07	17,5	40	100
Sage-femme	14	73,68	05	26,31	19	100
totale	64	77,10	19	22,89	83	100

On a constaté d'après les résultats de ce tableau que les enquêtés voient que les collègues tolèrent de bénéficier de souplesse de la part l'employeur afin de concilier entre le travail et la famille avec un pourcentage de 77,10% dont 70,5% sont des médecins, 82,5% sont des infirmiers et 73,68% sont des sages-femmes. par contre d'autre disent que ne tolèrent pas de bénéficier de souplesse la conciliation travail-famille par un pourcentage de 22,89% dont 29,16 % sont des médecins, 17,5% sont des infirmiers et 26,31% sont des sages-femmes.

Les collègues semblent se soutenir davantage peut être pour combler le déficit organisationnel.

Les collègues tolèrent de bénéficier de souplesse de la part de l'employeur pour améliorer leurs situation et par le besoin aident entre eux pour surmonté leurs problèmes et de répondre aux exigences.

Conclusion partielle :

Après avoir l'analyse des données qui se rapportent à la deuxième hypothèse qui est « les relations au travail avec les collègues contribué à surmontés les problèmes de conciliation travail-famille », on a constaté que :

Notre étude a démontré que l'existence d'une forte relation entre les collègues de travail. En effet la plupart des enquêtés satisfait et disent que les relations son agréable et cette relation est facteur qui aident à la conciliation travail-famille et aussi cette relation permet de surmonté les problèmes diminues le stress au travail.

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

✚ Vérification de la troisième hypothèse :

« Les salaries qui arrive à faire l'équilibre entre vie familiale et la vie au travail son moins stressé par apport aux salaries qui n'arrive à faire un équilibre entre la vie familiale et la vie au travail ».

Tableau n°10 : tableau des corrélations (comparaison entre les salarés qui font l'équilibre et qui ne font pas l'équilibre par rapport au stress).

Conciliation stress	conciliation	Non conciliation	Non stressé	stressé
Conciliation	1*			
Non conciliation	0,09*	1*	0,21*	
Non stressé	-0,68*	0,21*	1*	
stressé	0,01*	-0,70*	0,03*	1*

*r : Pearson

Selon le tableau des corrélations entre les différents groupes des salarés repartis selon leur niveau de conciliation et leur niveau de stress, on constate qu'il y a une corrélation négative et forte entre la conciliation et la situation du non stressé chez les salarés avec une valeur de $r = -0,68$; et une corrélation négative et forte entre la non conciliation et le stress avec une valeur de $r = -0,70$.

(Voir le tableau n° :10)

Selon le tableau suivant on remarque qu'il y a une forte corrélation négative entre les salarés qui arrivent à faire conciliation et qui manifestent un niveau bas de stress c'est-à-dire que à chaque fois la variable de la conciliation augmente la variable de stress diminue.

Par ailleurs on remarque qu'il y a une corrélation forte et négative entre les salarés qui n'arrivent pas à faire conciliation et leur niveau de stress qui est faible ce qui veut dire que les salarés les plus stressés sont ceux qui n'arrivent pas à faire conciliation.

Conclusion partielle :

Après avoir l'analyse des données qui se rapportent à la troisième hypothèse « les salariés qui arrive à faire l'équilibre entre la vie familiale et la vie au travail sont moins stressés par rapport aux salariés qui n'arrive pas à faire l'équilibre entre vie familiale et vie au travail » on constate que les salariés qui font l'équilibre entre la vie familiale et professionnelle sont moins stressés par rapport aux salariés qui n'arrive pas à faire l'équilibre.

La situation des salariés qui ne font pas l'équilibre entre la vie familiale et la vie privée sont plus stressés, ce peut être expliqué par le facteur de temps qui découle de la surcharge imputable aux multiples rôles et de la difficulté à coordonner les exigences concurrentielles de chacun, le manque de temps est une source importante de stress pour les salariés.

On peut expliquer aussi que la situation de non pas concilier et plus stressés par le conflit basé sur les tensions se produit d'un rôle interfère et la manière de répondre aux demandes dans un autre rôle.

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

Conclusion

Conclusion générale :

A l'issu de notre étude qui a été réalisé au sein de « l'EPH d'Amizour » qui porte sur le thème « la réalité de la conciliation travail-famille dans l'entreprise et son effet sur le stress chez les salariés », nous avons pu vérifier nos hypothèses émises dans la recherche.

En ce qui concerne la première hypothèse on a pu conclure que le travail devient plus important que l'individu et leur vie familiale c'est-à-dire que l'entreprise s'intéresse à la vie professionnelle que la vie familiale et elle ignore cette dernière, et cela peut engendrer des problèmes que ce soit familiale ou professionnelle et même le salarié devient plus stressé parce que les deux côtés sont importants et l'un influence sur l'autre et l'un accomplit l'autre.

Ce qui concerne la deuxième hypothèse on a déduit que ce qui permet aux salariés de concilier ou bien de faire l'équilibre et de ne pas démissionner c'est les relations agréables entre les collègues de travail, c'est lors de besoin de conciliation que l'un des salariés occupe la place de l'autre, ce qui est plus important c'est le travail de système deux sur deux (2/2) c'est à dire le salarié travail deux jours et récupère deux jours.

Ce qui concerne la troisième hypothèse on a conclu que les salariés qui arrivent à concilier entre la vie familiale et professionnelle sont moins stressés par rapport aux salariés qui n'arrivent pas à faire l'équilibre entre la vie au travail et la vie familiale.

La réalité de la conciliation travail famille dans l'organisme de l'EPH d'AMIZOUR E et son effet sur le stress des salariés c'est que la problématique de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle est de plus en plus d'actualité car la famille stable s'est transformée en famille à la recherche d'un nouvel équilibre.

La conciliation est restée toujours difficile mais les salariés qui font l'équilibre sont moins stressés par rapport ou autres, cette équilibre revient à la relation entre les collègues et le travail de système 2/2 (c'est-à-dire travailler deux jours et récupérer deux jours).

Ce qui concerne les salariés qui n'arrive à faire l'équilibre se peut s'expliquer par la charge de travail et service de travail et sa qui rend les salariés plus stressés

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

La liste bibliographique

La liste Bibliographie

Les ouvrages de méthodologie :

1-ANGERC Maurice, Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines, casbah, université, Alger .1997, P, 98.

2-Faveau.C, enquête par questionnaire, manuel a l'usage de praticiens ,3 édition d'organisation, paris 1985 .P 112.

3-GRAWITZ Madeline, Méthode des sciences humaines, 7 éditions, Doloz, Paris, 1999, P ,275 .

Les dictionnaires :

1-CHAITE M.A, dictionnaire science social, édition el-marifa-el-djamia el-eskandaria, 1989, p80.

Les articles :

1--Alise D. Dumas « harmonisation vie familiale/vie professionnelle », Actes de Congrès AGRH, Grenoble, 2003.vol.3N1, université libre de Bruxelles <http://www.revues.org>, (25/12/2013) P 95.

2-Anderson, et Beutell, et al 1996.laconciliation emploi-famille et temps de travail, de nouveaux enjeux sociétaux, de la chaire de recherche du canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie de savoir, tele-universite du Québec, note de recherche 2003-7, www.telq.quebec.ca :-dgtrembl.courriel :dgtrembl@teluq.uquebec.ca (22/12/2013) P 22.

3--ANNIE Junter-Loiseau. Temporalite et Sexuation. Edition Le harmattan .page 75. (www.memoireonline.com/04/0801039/m). (20/12/2013).

4-Carlson et al, Tremblay, ou les perspectives du conflit (st-ongé et al ,2002) comme étant uniques, bidirectionnels ou multidirectionnel mars 2007.www.aspq.org/info.org,(28/12/2013)P 42.

.5-Cooper C.L. Stress, Medicine and Health. New York, CRC Press, 1996. (30/12/2013)P 83.

6-Frone, et Yardley, Markel, 1997, causant des difficultés à concilier le travail et la vie familiale télé- université ,2002 .http://teluq.quebec.ca.(04/01/2014)P 40.

7-Greenhaus, et al La Revue du REDIF, 2011, Vol. 4, pp.19-(10/02/014)P 12.

8-Greenhouse J.H., Beutell N.J. (1985, “Sources of conflict between work and family roles”, Academy of Management Review, n°10, pp. 76-88. (12/02/2014)P22.

9-Greenhaus, et beutell La Revue du REDIF, 2011, Vol. 4, pp.19-25 (15/02/2014) P 5.

10-KELKOUL M Souad .A participation de la femme au développement économique et social. CNEAP-FNUAP, Alger, 2001, P90-97. (20/02/2014).

11-Karasek, Theorell, T. 1990. Healthy Work: Stress, Productivity and Theorell, the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books. (25/02/2014)P 52.

12-Karasek R., Brisson C., Kawakami N., Houtman I., Bongers P. An AmickB. 1998. The Job Content Questionnaire (JCQ). Journal of Occupationnel Heath Psychologie. Vol. 3, N° 4, 322-355.28/02/2014)P93.

13-Karasek Le stress et la découverte de soi Dr. Paul Dupont DRC diffusion ISBN 978-2-9083-5310-5(1/03/2014) P10.

14-La Revue du REDIF, 2011, Vol. 4, pp. 19-25. (04/03/2014)P 25.

15-Payton et al, 1976;Evans, la gestion du travail en contexte de conciliation travail-famille, le travail au ceour de la GRH, IAE de Lille et Reims Management School ,16 et 17 novembre 2006, université Laval, Québec canada (.07/03/2014)P 8.

16-Statines, et, Evans, -Sur l'impact du conflit travail-famille sur la santé mentale voir également : 1984. (10/03/2014)P 11.

17-Synthèse de Mourad, www.algerie-dz.com D'après La Dépêche de Kabylie (15/03/2014) P 3.

18-Source : Ollier-Malaterre A., Thèse « Gestion du hors-travail et relation Individu/Organisation : pertinence et efficacité des pratiques d'harmonisation travail – hors Travail, aux Etats-Unis, au Royaume-Uni et en France », 2007, P60. (16/03/2014).

19-TREMBLAY, Diane-Gabrielle 2012. Conciliation emploi-famille et temps sociaux, 3^eéd. Québec, Presses de l'Université du Québec,P 406 . (18/03/2014).

20-Thompson et Nandini, 2006. La difficulté de concilier travail famille : ses impacts sur la santé physique et mentale de la famille québécoise direction développement des individus et des communautés mars ,2005. (21/03/2014)P 99.

21-TREMBLAY, Diane-Gabrielle 2012. Conciliation emploi-famille et temps sociaux, 3^eéd. Québec, Presses de l'Université du Québec, P406. (24/03/2014).

Les sites web :

1-www.memoireonline.com/04/0801039/m conciliation-vie-professionnelle-engagementtravail.html40k.

2-www.Dicodéfinition.com/dictionnaire/Définition/25992/PHP.

(www.memoireonline.com/04/0801039/m_conciliation-vie-professionnelle-engagement-travail.html-40k.

3-[Www. Dico-définition.com/dictionnaire/Définition/25992/PHP](http://Www.Dico-définition.com/dictionnaire/Définition/25992/PHP).

4-www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/travailfamille/Communautes/Pages/inaspx

LES ANNEXES

République algérienne démocratique et populaire
Ministère de la santé, de la population et de la réforme hospitalière

Arrêté n°/DU 26/01/2008

Portant création des services et de leurs unités constitutives

Au sein de l'établissement public hospitalier Amizour

Le ministre de la santé, de la population et de réforme hospitalière,

Vu le décret présidentiel n°07-173 du 18 jourmada el oula 1428 correspondant au 04 juin 2007, portant nomination des membres du gouvernement,

Vu le décret exécutif n°93-153 du moharam 1414 correspondant au 28 juin 1993, portant création du bulletin officiel du ministère de la santé et de la population,

Vu le décret exécutif n°96-66 du 7 ramadhan 1416 correspondant au 27 janvier 1996, fixant les attributions du ministre de la santé et de la population,

Vu le décret exécutif n° 07-140 du 2 jourmada el oula 1428 correspondant au 19 mai 2007 portant création ,organisation et fonctionnement des établissements publics hospitaliers et des établissements publics de santé de proximité.

-Arrêté-

Article1er : le présent arrêté a pour objet la création des services et de leurs unités constitutives au sein de l'établissement public hospitalier Amizour.

Article2 : sont créés, au sein de l'établissement public hospitalier Amizour, les services et leurs unités constitutives tels que fixés en annexe du présent arrêté.

Article3 : toutes dispositions contraires à celles du présent arrêté sont abrogées.

Article4 : le présent arrêté sera publié au bulletin officiel du ministère de la santé, de la population et de la réforme hospitalière.

Article5 : le directeur de la santé et de la population de la wilaya de Bejaïa est chargé de l'application du présent arrêté.

Le ministre de la santé, de la population

Annexe à l'arrête n ° 2741

Portant création des services et de leurs unités constitutives

Au sein de l'établissement public hospitalier Amizour

services	Lits techniques	unités
1-chirurgie générale	60	1-hospitalisation hommes 2-hospitalisation femmes
2-epidémiologie		1-information sanitaires 2-hygiène hospitalière
3-gynécologie obstétrique	30	1-gynécologie 2-obstétrique
4-Radiologie centrale		1-radiologie 2-echographie
5-laboratoire central		1-microbiologie 2-biochimie
6-médecine du travail		1-surveillance médicale des personnels de santé 2-examens périodiques de santé de travail
7-médecine interne	56	1-hospitalisation hommes 2-hospitalisation femmes
8-oncologie médicale	12	1-hospitalisation 2-consultations
9-pédiatre	22	1-pédiatrie 2-néonatalogie
10-pharmacie		1-gestion des produits pharmaceutique 2-distribution des produits pharmaceutiques
11-urgences médico chirurgicales	20	1-accueil, tri et mise en observation 2-réanimation

LE QUESTIONNAIRE

Université Abderrahmane mira - Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales

Questionnaire sur :

« La Conciliation travail-famille des salariés »

Dans le cadre de la préparation d'un mémoire de fin de cycle sous le thème « la conciliation travail-famille des salariés » nous vous prions de bien vouloir répondre objectivement à notre questionnaire afin de collecter et de réunir les données nécessaires pour la réalisation de cette étude, sachant que cette enquête est réservée à des fins scientifiques, et nous vous remercions d'avance pour votre participation.

Réalisé par :

- AIT ABBAS Samira
- AITECHE Souad

Encadré par :

Mr : DJEFFAL Mokrane

Année universitaire : 2013/2014

Questionnaire :

- 1- Le sexe :
Femme homme
- 2- L'Age :
De 20 à 30ans De 31 à 40ans 41 ans et plus
- 3- A quelle catégorie occupationnelle appartenez-vous ?
Médecin Sage-femme Infirmier(e)
- 4- Combien d'enfants avez-vous ? 0 1 2 3 4 plus
- 5- Mon emploi m'empêche d'assumer des responsabilités familiales ?
Oui Non
- 6- Mon emploi m'empêche de consacrer le temps souhaité à ma vie familiale ?
Oui Non
- 7- Après le travail je suis trop fatigué pour faire ce que j'aimerais faire à la maison ?
Oui Non
- 8- Les membres de ma famille ou mes amis me rapprochent d'être trop préoccupé par mon emploi lorsque je suis à la maison ?
Oui Non
- 9- Mon emploi est exigeant je suis parfois irritable à la maison ?
Oui Non
- 10- Les standards de performance dans mon emploi sont élevés ?
Oui Non
- 11- J'ai l'intention de quitter mon emploi car j'ai de la difficulté à concilier le travail et la famille ?
Oui Non
- 12- Les dirigeants facilitent les pratiques de conciliation travail-famille ?
Oui Non
- 13- Les dirigeants démontrent par leurs attitudes et leurs actions que la conciliation travail famille est une dimension importante dans la vie organisationnelle ?
Oui Non
- 14- Votre organisation est milieu de travail qui facilite la conciliation travail famille ?
Oui Non
- 15- J'ai les sentiments que mon supérieur est attentif à la question de conciliation travail famille ?
Oui Non

- 16- Mon supérieur m'encourage à utiliser les pratiques de conciliation travail – famille ? Oui Non
- 17- J'ai le soutien informel de mon supérieur lorsque je dois prendre un congé pour des raisons familiales ? Oui Non
- 18- Mon supérieur accepterait de m'aider à résoudre mes problèmes de conciliation travail famille ? Oui Non
- 19- Les relations entre collègues sont agréables ? Oui Non
- 20- Mes collègues de travail sont sensibles à mes problèmes de conciliation travail famille ? Oui Non
- 21- Mes collègues de travail m'aident à concilier le travail et la famille ? Oui Non
- 22- Mes collègues tolèrent que je bénéficie de souplesse de la part de l'employeur afin de concilier mon travail et ma famille ? Oui Non
- 23- Dans votre organisation les pratiques existantes de conciliation travail famille s'adaptent à votre situation familiale ? Oui Non
- 24- Je suis satisfait des pratiques de conciliation travail famille mises en place ? Oui Non
- 25- Je trouve que mes valeurs et celles véhiculées par l'organisation sont semblables. Oui Non
- 26- L'ouverture de mon organisation envers la conciliation travail famille est un facteur qui stimulera mon choix de carrière au sein de l'organisme ? Oui Non
- 27- Les conditions de travail facilitant la conciliation travail famille sont les raisons qui m'ont convaincu de travailler dans mon organisme actuel ? Oui Non
- 28- Je recommande mon milieu de travail à d'autres travailleurs qui sont en recherche d'emploi ? Oui Non
- 29- Les mesures de conciliation travail-famille offertes dans les grandes organisations sont-elles plus efficaces ? Oui Non
- 30- Je préférerais travailler dans une grande organisation ? Oui Non

31- Mon travail nécessite que j'apprenne de nouvelles choses ?

Oui non

32-mon travail nécessite un haut niveau de compétences ?

Oui non

33-mon travail nécessite de la créativité ?

Oui non

34-mon travail est répétitif ?

Oui Non

35-dans mon travail, j'ai l'opportunité de faire des choses différentes ?

Oui Non

36-dans mon travail, j'ai la possibilité de développer mes compétences professionnelles ?

Oui Non

37-j'ai la liberté de décider comment je vais faire mon travail ?

Oui Non

38-mon travail permet de prendre des décisions de façon autonome ?

Oui Non

39- J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail ?

Oui Non

40-mon travail nécessite que je travaille très rapidement ?

Oui Non

41-mon travail nécessite que je travaille durement ?

Oui Non

42-il m'est demandé une quantité de travail excessive ?

Oui Non

43-J'ai assez de temps pour effectuer mon travail ?

Oui Non

44-je ne reçois pas de demandes contradictoires de la part des autres ?

Oui Non

45-mon travail nécessite de longues périodes de concentration ?

Oui Non

46-Ma tâche est souvent interrompue avant que je l'ai terminée, nécessitant de les reprendre plus tard ?

Oui

Non

47-mon travail est très souvent mouvementé/ bousculé ?

Oui

Non

48-je suis souvent ralenti dans mon travail parce que je dois attendre que les autres aient terminé le leur ?

Oui

Non

49-les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents ?

Oui

Non

50- les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt ?

Oui

Non

51-les collègues avec qui je travaille ont des attitudes hostiles ou conflictuelles avec moi ?

Oui

Non

52-les collègues avec qui je travaille sont amicaux ?

Oui

Non

53-les collègues avec qui je travaille s'encouragent mutuellement à travailler ensemble?

Oui

Non

54-les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les a bien ?

Oui

Non

55-mon chef se soucie du bien être des travailleurs qui sont sous ses ordres ?

Oui

Non

56-mon chef fait attention à ce que je lui dis ?

Oui

Non

57-mon chef a une attitude hostile ou conflictuelle avec moi ?

Oui

Non

58-mon chef facilite la réalisation du travail ?

Oui

Non

59-mon chef réussit à faire travailler les gens ensemble ?

Oui

Non

L'organigramme de l'établissement public hospitalier d'Amizour

