



ⵜⴰⵎⴰⵎⴰⵏⵜ ⵏ ⵙⵓⵔ ⵏ ⵔⵉⵔⵉⵏⵜ
جامعة بجاية
Université de Béjaïa

Université Abderrhmane MIRA de Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme en psychologie

Option : Psychologie du Travail et d'organisation et Gestion des Ressources Humaines

Thème

**la conciliation entre la vie professionnelle et la
vie familiale et le stress professionnel chez les
femmes salariées mariées**

Etude appliquée à l'Aéroport de Bejaia

Présenté par :

TERKI Lamia

SLMIMANI Kamilia

Encadré par :

Mr DJEFFAL Mokrane

Année universitaire 2021/2022

Remerciements

Tout d'abord, nous remercions dieu le tout puissant de nous avoir donné la foi, le courage et la volonté de mener à bien notre travail. On tient surtout à remercier nos très chers parents qui méritent d'être remercié vivement et chaleureusement pour le courage et le sacrifice qu'ils ont consentis pendant notre cursus d'étude, en leur souhaitant une longue vie pleine de joie et de santé.

Au terme de ce travail, on tient à exprimer nos profondes gratitude à notre encadreur, Djefal Mokrane, pour sa patience, sa disponibilité, son soutien et ses conseil..., les mots sont trop faibles pour exprimer notre reconnaissance.

On remercie également tous nos enseignants qui ont contribués à la réussite de ce travail.

Nos remerciements s'adressent par ailleurs, a tous les membres de l'Aéroport Soummam de Bejaia qui nous ont permis d'effectuer notre enquête de recherche au sein de leur établissement.

Dédicace :

Je dédie ce modeste travail :

A l'esprit de mon très cher père que dieu d'accueil dans son vaste paradis.

*A ma chère maman qui a sacrifié beaucoup pour nous que dieu nous la
protège*

A mes frères Lamine, Khaled, Nadir et Ryad et ma sœur Malika

*A ma binôme Kamilia et ma chère amie Tamazight qui m'a beaucoup
Aidée.*

Lamia

Dédicace :

Je dédie ce modeste travail :

A mes chers parents, je vous remercie pour votre indéfectible soutien, tant moral que financier. Votre amour indubitable m'a donné la confiance et la détermination nécessaires pour poursuivre mes objectifs scolaires et personnels. Merci maman pour ta grande disponibilité qui m'a permis de me libérer le cœur et la tête, et ce, peu importe l'heure. Tu as toujours su trouver les mots justes pour me transmettre l'énergie de persévérer et de poursuivre mes rêves. Merci papa d'être le modèle de travaillant que tu es, qui n'a jamais remis en question mes choix et mes décisions de vie. Au contraire, tu as toujours sauté à pieds joints dans mes projets, et tu as tout fait pour me soutenir afin que je les réalise.

A mes chers frères Farid, Idris, Salim.

A mes tantes et oncles, ainsi que toute la famille SLIMANI

A ma très chère binôme LAMIA

Je souhaite exprimer mes plus sincères remerciements à mon mari, pour son encouragement et son soutien

Pour terminer, impossible d'oublier mes grandes amies de toujours, celles qui étaient

Dans ma vie bien avant ce long parcours. La vie va à une vitesse incroyable, et c'est à mon

Grand bonheur que vous êtes toujours présentes dans la mienne. Merci Lamia, Lydia, Imene, rima, Katia, Tinhinane, Tamazight. et ma chère cousine Massissilia

Kamilia

Résumé :

Les problèmes de santé mentale au travail touchent une proportion importante de travailleurs et entraînent des coûts importants pour les individus qui en souffrent, mais aussi pour les milieux de travail. Parmi les facteurs qui contribuent à l'émergence de ces problèmes de santé mentale, on retrouve, plus particulièrement chez les femmes, la difficulté à concilier ou à articuler le travail avec la vie personnelle et familiale.

Ce travail vise en première lieu à découvrir les obstacles qui empêchent les femmes mariées à avoir une bonne conciliation entre leur vie professionnelle et vie familiale. Ensuite en deuxième lieu il vise à déterminer les mesures et les stratégies qui facilitent aux femmes mariées de concilier et accorder entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Abstract:

Mental health problems in the workplace affect a large proportion of workers and entail significant costs for the individuals who suffer from them, but also for the workplace. Among the factors that contribute to the emergence of these mental health problems, we find, more particularly among women, the difficulty in reconciling or articulating work with personal and family life.

This work aims primarily to discover the obstacles that prevent married women from having a good balance between their professional life and family life. Secondly, it aims to determine the measures and strategies that make it easier for married women to reconcile and accord between professional life and family life.

Liste des Abréviations :

Abréviations	Significations
ONU	Organisation des Nations Unies
SPGQ	Syndicat de Professionnelles et Professionnels du Gouvernement du Québec
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
AESST	Agence Européen pour la Sécurité et la Santé au Travail
INRS	Institut National de la Recherche Scientifique
TCC	Thérapies Comportementales et Cognitives
ENNA	Établissement National de la Navigation Aérienne
EPIC	Établissement Public à Caractère Industrielle et Commercial
SSLI	Service de Sécurité et lutte contre les Incendies
NDB	Non Directionnel Bacon
DME	Distance Measuring Équipements
CEF	conciliation emplois famille
CTF	conciliation travail famille

Listes des figures du chapitre II

Numéro de figure	Titre de figure	page
Figure n°1	Conflit de rôle entre travail famille, traduit et librement adopté de Greenhaus et Beutell, 1985.	36
Figure n°2	Une tension grandissante entre famille et travail .	43
Figure n°3	Conséquences possibles de la conciliation travail-famille sur le développement de l'enfant	46

Liste des figures du chapitre IV

Numéro de figure	Titre de figure	page
Figure n°1	représentation du modèle bi-directionnel Exigence-latitude de décision de Karasek et Theorell (1990).	89
Figure n°2	Modèle de déséquilibre entre l'effort et la récompense au travail (adapté de Siegrist, 1996).	91
Figure n°3	Modèle de Folkman et Lazarus, 1984	93

Liste des tableaux :

Numéro de tableaux	Titre de tableaux	page
Tableau n°1	synthèse des théories de la relation et du conflit emploi-famille.	32
Tableau n°2	double modalité du conflit travail famille	38
Tableau n°3	Les mesures de conciliation travail-famille.	50

SOMMAIRE

Remerciements

Dédicaces

Liste des abréviations

Liste de figures et tableaux

Sommaire

Introduction

La partie théorique :

Chapitre 1 : Cadre méthodologique de la recherche

1. La problématique.....	7
2. Les hypothèses de la recherche.....	11
3. La définition des concepts clés.....	13
4. Les objectifs de la recherche.....	18
5. Les raisons du choix du thème.....	18
6. Les études antérieures.....	18

Chapitre 2 : La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale

1. Définition de la conciliation.....	26
2. Définition de la conciliation travail-famille.....	27
3. Les théories de la relation et du conflit emploi-famille.....	29
4. Les modèles théoriques de la conciliation travail famille.....	30
5. Conflit travail-famille.....	31
6. Les formes de conflit travail-famille.....	32
7. Les frontières à mettre en œuvre entre le travail et la famille.....	34
8. Bidirectionnalité du conflit travail famille.....	37

9. Les caractéristiques de conflit travail famille.....	38
10.Impact de conflit travail famille.....	40
11.Les conséquences de conciliation travail famille.....	42
12.Les conséquences de la conciliation travail-famille sur le développement des enfants.....	44
13.Les principaux facteurs qui influencent la conciliation travail-famille...	47
14.Les mesures de la conciliation travail famille.....	49

Chapitre 3 : Le travail de la femme

1. Le travail des femmes.....	58
2. Femmes en activité.....	59
3. Le travail domestique.....	60
4. L'arrivé de l'enfant.....	62
5. Le travail de la mère et la garde des enfants.....	63
6. Comment l'entreprise pense le travail féminin.....	64
7. L'égalité hommes et femmes dans l'emploi et dans la famille.....	66
8. Analyse des causes du problème d'accès des femmes au marché du travail.....	67
9. L'emploi féminin en Algérie.....	69
10.Qu'en est-il de l'emploi féminin en Algérie.....	71

Chapitre 4 : Le stress au travail

1. L'origine du mot stress.....	74
2. La définition du stress.....	74
3. La définition du stress au travail.....	74
4. Déséquilibre et l'équilibre.....	75
5. Le stress féminin.....	76
6. Risque liés au stress (OMS ,2004).....	77
7. Les causes du stress au travail.....	78
8. Les sources du stress professionnel.....	79
9. Les différentes formes du stress professionnel.....	82
10. Les phases du stress professionnel.....	84
11. Les modèles des thérapies comportementales et cognitives du stress au travail.....	85
12. Qu'est ce qui explique le conflit travail-famille.....	95
13. Conséquences du stress au travail sur la santé.....	95
14. Prévention du stress au travail.....	97

Partie pratique :

Chapitre 5 : Présentation et discussions des entretiens de la pré-enquête

1. La pré-enquête.....	103
2. La méthode de recherche suivie.....	103
3. Technique de recherche.....	105
4. L'échantillon de l'étude.....	106
5. La technique de l'échantillonnage.....	106
6. Identification de l'entreprise et les concepts clés.....	106

Chapitre 6 : Traitement et analyse des données

1. Traitement et analyse des données.....112
2. Conclusion Partielle.....118

Conclusion générale

Liste bibliographique

Annexes

INTRODUCTION

Introduction

Une profession occupe une part importante dans la vie d'une personne, cela demande de lui consacrer du temps, des efforts physiques et morales ; ainsi aussi la vie de famille en demande autant ou plus encore , sachant cela nous nous sommes penchées sur ce sujet afin d'essayer de comprendre et de développer comment les femmes arrivent-elles à concilier entre la vie professionnelle et la vie familiale et éviter de basculer d'un côté plus que l'autre.

Les femmes travaillent quotidiennement. Où qu'elles vivent, leur activité économique est essentielle à l'économie et à la société dans son ensemble, à leur famille, aux communautés, à leur propre autonomie et à leur développement en tant qu'êtres humains.

Les femmes plantent et récoltent, construisent des routes, fabriquent des marchandises, transportent de l'eau et dirigent des bureaux. Elles s'occupent des plus jeunes, des malades et des parents âgés, sans due reconnaissance de leur travail, et elles constituent plus de 40 pour-cent de la population active mondiale. Qu'elles soient enseignantes, vendeuses des rues, pilotes ou plombiers, les femmes exercent de nombreuses professions et exécutent de nombreuses tâches. Bien qu'elles ne parlent pas toutes la même langue, elles partagent une même vision : un monde de respect, de paix, d'égalité, de solidarité, sans violence, sans harcèlement et sans discrimination.

L'emploi et le travail à la maison s'influencent l'un et l'autre, et constituent le total du travail apporté à la société. Or, tout travail doit être valorisé et compensé, y compris celui effectué par la main-d'œuvre domestique et dans l'économie informelle. Le travail est compensé par le salaire. Et le travail de soins aux personnes dépendantes dans le cadre de la famille doit être compensé par des prestations et pensions versées aux personnes qui donnent ces soins.

Cependant, au sein de l'entreprise, la journée de travail doit contribuer à la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale.

La conciliation travail-famille est cet ensemble de mesures mis en œuvre dans un milieu de travail pour atteindre un équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale. Cela vise à établir un climat de travail qui tient compte des aléas de la vie familiale des employés et qui permet à l'employé d'être au mieux de sa forme, tantôt au bureau, tantôt à la maison. La famille a ici un sens très large ; il s'agit de toute personne ayant un lien de dépendance avec l'employé : famille proche, famille élargie et amis. Non seulement la conciliation travail-famille tient compte des exigences liées aux enfants, mais elle réfère également aux responsabilités que peuvent engendrer les proches : conjoint, parents, grands-parents, belle-famille.

Au cours des dernières années, la conciliation travail-famille est devenue un enjeu important au sein de notre société. Les impacts sur les plans humain et financier sont importants. Du point de vue socio-économique, les coûts liés au conflit entre le travail et la famille ne cessent d'augmenter. Ce conflit est associé à des risques pour la santé psychologique des individus, ce qui soumet le système de santé à de fortes pressions. On remarque aussi des liens significatifs entre le conflit travail-famille, les dysfonctionnements familiaux et la performance des organisations.

Les femmes au travail au jour d'aujourd'hui sont plus stressées et chargées et fatiguée ; elles sont exigées à faire beaucoup de tâches au même temps, pour cela elles ont des difficultés de trouver l'équilibre entre leur vie familiale et vie professionnelle.

Ce mémoire représente la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale chez les femmes mariées. Dans cette perspective, nous cherchons à comprendre dans notre présente recherche comment les femmes mariées employées arrivent à concilier entre leur travail et leur famille.

Pour ce faire, nous avons divisé notre recherche en deux grandes parties. La première partie est théorique composée de quatre chapitres à savoir :

Le premier chapitre porte sur la problématique de la recherche, hypothèse de recherche, définitions des concepts clés, objectifs de la recherche, choix de thèmes et enfin, les études antérieures dans ce domaine.

Le deuxième chapitre présente le travail de la femme en général, le travail domestique, l'arrivée de l'enfant, le travail de la mère et la garde des enfants, comment l'entreprise pense du travail féminine, l'égalité hommes et femmes dans l'emploi et dans la famille, les causes du problème d'accès des femmes au marché du travail, l'emploi féminine en Algérie et enfin l'évolution de l'emploi féminine en Algérie.

Le troisième chapitre porte sur la conciliation travail-famille la définition de la conciliation. La définition de la conciliation travail-famille, les théories de la relation et du conflit emploi-famille, les modèles théoriques de la conciliation travail-famille, conflit travail-famille, les formes de conflit travail-famille, les frontières à mettre en œuvre entre le travail et la famille, bidirectionnalité du conflit travail-famille les caractéristiques du conflit travail-famille, les impacts de conflit travail-famille, les conséquences de conciliation travail-famille, les facteurs influençant la conciliation travail famille, et enfin les mesures de la conciliation travail famille.

Le quatrième chapitre présente le stress au travail, l'origine du mot stress, la définition du stress, la définition du stress au travail, le déséquilibre et l'équilibre, le stress féminin, les risques liés au stress, les causes du stress au travail, les sources du stress professionnel, les formes du stress professionnel, les phases du stress professionnel, les modèles des thérapies comportementales et cognitives du stress au travail, qu'est ce qui explique le conflit travail-famille, les conséquences du stress au travail sur la santé et enfin la prévention du stress au travail.

La deuxième partie est pratique composée de deux chapitres à savoir :

Le premier chapitre porte sur 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.

Le deuxième chapitre porte sur traitement et analyses des données.

Pour terminer, nous avons insérés une conclusion générale sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

La partie théorique

Chapitre I :
Cadre
Méthodologique de la
Recherche

1- La problématique :

Le travail féminin n'est pas une nouveauté, les historiens rappellent que les femmes ont toujours travaillé sur les exploitations agricoles, dans les boutiques ou les ateliers des artisans. Mais leur salarisation massive à partir des années 1960 constituent une mutation essentielle puisque l'univers de travail s'émancipe de l'univers domestique. (Bouffartigue et Bouteiller, p 216).

Le problème de travail féminin est devenu à l'heure actuelle une des préoccupations constantes des pouvoirs publics algériens, cependant au niveau des couches populaires. Les difficultés qu'il soulève se posent à un nombre grandissant de familles. Le bilan des attitudes à l'égard de l'insertion professionnelle de la femme en milieu industriel va de l'enthousiasme au refus catégorique en passant par la résignation passive. (Bellagh, 1985, p 81).

Le travail et la vie de famille sont deux activités consommatrices de temps qui peuvent entrer en concurrence. La vie familiale et la vie professionnelle sont parfois difficiles à articuler d'autant que certains modes d'organisation du temps travail et du temps privé ne facilitent pas cette conciliation. En effet, avoir des jeunes enfants, des horaires atypique ou variables n'aide pas à concilier les heures de travail et le temps que l'on souhaité affecter à la famille. D'après Tremblay (2006) ces difficultés, lorsqu'elles ne sont pas gérées, peuvent avoir des conséquences néfastes sur les salariés et peuvent se traduire par des problèmes de relations familiales et affectives, un manque de satisfaction au travail, du stress et de problèmes de santé. (EdeyGamassou et Mias, 2021, p25).

Le temps passé dans un rôle, rend la femme non disponible pour s'investir dans un autre rôle. De plus les préoccupations émanant de l'occupation d'un rôle peuvent empiéter sur la disponibilité de l'individu à occuper les taches d'un autre rôle même s'il est physiquement présent. Le conflit de tension des rôles influence la façon de répondre aux demandes dans les autres rôles. (St-Amour et Laverdure, 2005, P 5).

Divers changements démographiques et sociologiques font en sortes que les employés sont de plus en plus confrontés à des problèmes de conflit travail-famille, soit une forme de conflit de rôle ou les exigences de l'emploi ou les exigences familiales sont jusqu'à un certain point incompatible, faisant en sortes que l'implication dans un rôle rend difficile l'implication dans l'autre. (Greenhaus et Beutell, 1985).

Suite à l'étude de Greenhaus et Beutell (1985), il devient essentiel d'élaborer sur l'existence possible de plusieurs dimensions au concept de conflit. Dans les faits, il s'agit de vérifier les différentes facettes de la vie d'une personne afin d'en vérifier les impacts sur les possibles conflits travail famille. Il peut donc être question de conflit travail-conjoint, ou bien travail-entretien ménager et ainsi de suite. Selon ces théories, il s'agit donc de dire que le conflit peut découler de plusieurs caractéristiques. Toujours en lien avec les études sur les dimensions du concept, il est question du sens du conflit, c'est-à-dire travail-famille ou bien famille-travail. En effet, même si le conflit est bidirectionnel, la perception de la femme dépend des priorités dans sa vie. Selon Ciprano (2007), si son engagement psychologique est plus fort envers sa famille, elle risque plus fortement de trouver que le travail interfère avec sa famille et vice versa. (Brisson-bono, 2008, p22)

Souscrivant à la perspective de la théorie de rôles, Greenhaus et Beutell (1985), définissent le concept de conflit travail-famille comme une incompatibilité des rôles qu'un individu doit assumer dans sa vie : l'accomplissement des rôles étouffant la vie professionnelle empêche, par exemple, le fonctionnement des rôles de la vie de famille. (St-onge, 2002, p491).

L'Algérie a connu un grand changement après l'indépendance dans des différents domaines et secteurs aux niveaux notionnels notamment le changement marqué par la scolarisation ou il y a eu une généralisation de l'éducation peut égalité entre les garçons et les filles ; ce changement a permis à la femme de franchir une nouvelle étape dans sa vie qui se limite aux foyers et aux champs, et

a ouvert les portes de la civilisation et une certaine liberté pour elle. Ceci a permis d'augmenter le taux d'accès au monde du travail et pénétré des secteurs et des professions égales à celles des hommes. (www.persee.fr, la femme algérienne face au travail industriel).

Bien que le taux de participations féminine au monde du travail en Algérie a connu une augmentation, passant de 7,5% en 1997 à 13,9% en 2009, et leur taux de participation atteint désormais 19% en 2013 malgré des avancées sensibles en matière politique dans ce pays où les femmes représentent plus de 31% des députées à l'Assemblée nationale, la progression de ce taux de participation à la vie économique est freinée par une multiplicité de facteurs complexes, notamment socioculturels. En effet, le taux d'activité des femmes en Algérie des plus faibles dans la région Mena 16,5% en 2016, le taux d'analphabétisme à 12,33% et les dominantes dans l'enseignement supérieur à 60% des affectifs depuis déjà plusieurs années. (www.persee.fr, la femme algérienne face au travail industriel).

La conciliation travail-famille est selon le gouvernement du Québec la recherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie familiale. Il s'agit d'un phénomène que nombreux auteurs ont étudié depuis les dernières décennies, et qui est vécu au quotidien par un grand nombre de travailleurs dans plusieurs sociétés. En 1999, la conférence Board a mené une enquête et les résultats ont montré que 68% des travailleurs canadiens ressentaient de la difficulté à concilier les deux sphères qui sont le travail et la famille. Ce conflit était ressenti chez les femmes encore plus. En 2003, une étude effectuée auprès des membres du syndicat canadien de la fonction publique a démontré que plus de 61% des travailleurs éprouvaient également cette difficulté de conciliation. . (Raboanarijaona, 2016, p1).

La conciliation implique souvent le conflit entre travail et famille et les répercussions de ce conflit sur le milieu du travail sont nombreuses ; notamment l'insatisfaction des employés qui crée des coûts supplémentaires pour l'entreprise

tel que le faible rendement professionnelle ; le stress ; le taux d'absentéisme et le taux de roulement élevée. (Raboanarijaona, 2016, p2).

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, p7).

Les familles et le marché du travail sont des univers qui évoluent constamment et dont la composition se transforme. Plus particulièrement, l'éclatement de la famille traditionnelle ainsi que la participation croissante des femmes au marché du travail ont fait de la conciliation entre les vies professionnelle et familiale un enjeu socioéconomique dont la démonstration n'est plus à faire et qui gagne en importance. Parallèlement à ces transformations, les employeurs ont mis en place des pratiques de conciliation travail-famille puisque, chez certaines personnes, l'incapacité à trouver un équilibre entre ces deux sphères de leur vie peut faire en sorte qu'elles aient des difficultés à s'acquitter de l'un ou l'autre de ces rôles, voire des deux. Au-delà des effets possibles sur l'entreprise ou sur la famille, il peut en résulter des problèmes de santé chez le travailleur qui est aux prises avec un tel conflit. L'état de la recherche sur le conflit travail-famille indique que les personnes qui vivent une telle situation risquent de ressentir du stress, et même de développer des problèmes de santé mentale. (Boulet, 2013, P5).

De plus, des travaux antérieurs ont montré que les difficultés à concilier le travail et la famille sont susceptibles de créer un stress supplémentaire chez les travailleurs et travailleuses, pouvant mener à des problèmes de santé mentale (Allen et autres, 2000). Par contre, on peut faire le raisonnement inverse en se demandant si le fait d'avoir accès à des pratiques de conciliation travail et vie

personnelle dans son milieu de travail atténue la détresse psychologique des travailleurs. (Boulet, 2013, p11).

La femme reste dans une situation difficile, car elle doit exercer une double activité, elle doit assumer ses obligations professionnelles pour donner le fruit de ces études dont elle avait fait beaucoup de sacrifices, et les obligations familiales qui est d'exercer son rôle de femme mariée, d'une mère, d'une belle fille que lui a confié à attribuer la famille traditionnelle car pour cette dernière la femme doit occuper de ses enfants et son mari.

En constate, que cette interaction de vie entre ces deux sphères mettent la femme en déficit pour concilier entre ces dernières.

A travers notre recherche, on est orienter à savoir et à comprendre et à poser ces interrogations suivantes :

- ✓ Est-ce que la charge au travail représente un facteur de stress chez les femmes mariées qui cherchent à équilibrer entre la vie familiale et vie professionnelle ?
- ✓ Est-ce que l'âge des enfants représente un facteur de stress chez les femmes mariées qui cherchent à équilibrer entre la vie familiale et vie professionnelle ?
- ✓ Est-ce que l'organisation et la bonne gestion du temps réduisent le niveau de stress chez les femmes mariées qui cherchent à équilibrer entre vie familiale et vie professionnelle ?

1 Les hypothèses de la recherche :

Une hypothèse est une proposition anticipe une relation entre deux termes qui, selon le cas, peuvent être des concepts ou des phénomènes .une hypothèse est ce l'on suppose, ce que l'on admet pour vraie, afin de construire un raisonnement. Donc c'est une présomption qui demande d'être vérifiée. (Gratwitz, 1993, p36).

Selon Mace (1988), "l'hypothèse est une réponse anticipée à la question spécifique de recherche. C'est un énoncé déclaratif qui précise une relation anticipée entre des phénomènes observés ou imaginés" (Poulin, 1993, p34).

Afin d'atteindre cet objectif et de répondre à notre questions de recherche, on suggère les réponses suivantes :

2.1. L'hypothèse générale :

La charge au travail, l'âge des enfants et l'organisation du travail ont un impact sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

2.2. Les hypothèses secondaires :

L'hypothèse 1 :

La charge de travail représente un facteur de stress chez les femmes mariées qui cherchent à équilibrer entre la vie familiale et la vie professionnelle.

L'hypothèse 2 :

L'âge des enfants représente un facteur de stress chez les femmes mariées qui cherchent à équilibrer entre la vie familiale et la vie professionnelle.

L'hypothèse 3 :

L'organisation et la bonne gestion du temps réduisent le niveau de stress chez les femmes mariées qui cherchent un équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle.

3. Définition des concepts clés :

3.1. La définition théorique de la vie professionnelle :

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

En effet, la vie professionnelle s'entend du temps passé dans ou hors de l'entreprise dans le cadre de l'exercice d'un emploi, ce temps professionnel est régi par des règles définies par l'employeur, la marge d'autonomie du salarié est relativement faible et dépend principalement du mode d'organisation de l'entreprise et de l'autonomie liée à ses fonctions.

Ce terme concerne la partie d'une existence humaine dans laquelle une activité rémunérée est exercée, les éventuelles heures supplémentaires non payées et les temps de déplacement de et vers le lieu de travail. (dorra, 2007, p4).

3.2. La définition opérationnelle de la vie professionnelle :

Quant à la vie professionnelle des femmes mariées, ou on va étudier la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle ; ce dernier est une Sphère dans laquelle la femme évolue dans son travail et qui détermine ses activités en dehors de foyer.

3.3. La définition théorique de la vie familiale :

Le travail domestique comprend toute fonction rémunérée effectuée dans un domicile privé, qu'il s'agisse de ménage, soins à la personne, garde d'enfants, jardinage ou cuisine. Bien que représentant l'un des principaux secteurs d'emploi féminin (plus de six millions de travailleuses), le travail domestique, caractérisé comme une activité « non lucrative » dans la législation, ne bénéficie pas des

mêmes droits du travail que les autres secteurs et peine à être socialement reconnu comme un « vrai » travail. (Acciari, 2020, p12).

L'expression travail domestique désigne le travail effectué au sein de foyer pour un ou plusieurs ménages ; elle désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail dans le cadre d'une relation de travail. Comme l'indique le terme «domestique», le travail effectué par les travailleurs a lieu au domicile privé de l'employeur. Ce travail inclut des tâches telles que faire le ménage, la cuisine, laver et repasser le linge, prendre soin des enfants ou des personnes âgées ou malades d'une famille, jardiner, assurer le gardiennage, et même prendre soin des animaux domestiques. (Dahrouj, 2013, p3).

3.4. La définition opérationnelle de la vie familiale :

La vie familiale fait référence aux personnes avec lesquelles la travailleuse et le travailleur ont un lien de dépendance, dont la famille, la famille proche, la famille élargie et les amis.

On déduit que la vie familiale ; c'est la vie hors travail, la vie personnelle et privée des individus.

3.5. La définition théorique de la conciliation :

La conciliation peut donc être définie comme un arrangement auquel parviennent des personnes en désaccord .le résultat peut être obtenu par discussion et entente entre les intéressés, il l'est le plus souvent grâce à l'intervention d'une tierce personne.

La conciliation est habituellement décrite comme un mode efficace, simple et amiable de règlement d'un litige.

3.6. La définition opérationnelle 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. (vie publique, 2021, p02).

3.7. La définition théorique de la conciliation vie familiale et vie professionnelle :

La conciliation du travail et de la famille consiste à permettre aux femmes et aux hommes d'articuler leur vie professionnelle et familiale en tenant compte de leurs besoins et aspirations, ainsi que du bien-être des enfants et des autres personnes dépendantes (Fachstelle UND). (Volken et Monnet, P2).

La conciliation travail-famille est un ensemble de pratiques mises en place de concert entre le travailleur et l'organisation afin de faciliter la satisfaction des engagements personnels et professionnels des travailleurs ainsi que l'atteinte des objectifs de rentabilité des organisations. (Morin, 2010, p24).

3.8. La définition opérationnelle de la conciliation vie familiale et vie travail :

La conciliation travail famille se définit comme la recherche d'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie familiale.

De plus en plus de femmes et d'hommes souhaitent se partager les tâches familiales et les tâches professionnelles. Pour faciliter le quotidien des parents concernés.

3.9. La définition théorique du stress :

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui imposent son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique, il affecte également la santé physique, le bien-être et la productivité de la personne qui y est soumise. (Chouaniere et Langevin, 2009, p4).

Cependant, c'est Hans Selye qui, le premier, étudia de la manière la plus approfondie ce phénomène. Il constata qu'il s'agissait en fait d'un mécanisme d'adaptation face à des agents agresseurs, une réponse « non spécifique (c'est-à-dire commune à tous les individus et dans tous les contextes) que donne notre corps à toute demande qui lui est faite ». Selye qualifia cette réponse de « syndrome général d'adaptation ». Ce n'est que plus tard qu'il lui donna le nom de « stress ». (Légeron, 2001, p125).

3.10. La définition opérationnelle du stress :

D'une façon générale, Le stress est un ensemble de réponses produites par l'organisme lorsqu'il rencontre une situation qui lui demande un effort d'adaptation, Le stress est un mot banal souvent chargé de connotations négatives alors qu'il s'agit d'une fonction essentielle de la vie. Le stress est un état de tension qu'une personne ressent lorsqu'elle est soumise à des exigences, à des contraintes ou à des demandes inhabituelles ou habituelles.

3.11. La définition théorique de la famille :

Selon Watzlawick (1972, p. 120), la famille est «un système en interaction continue et durable où les membres sont des personnes en communication avec d'autres personnes». Cette définition souligne bien le dynamisme et la complexité du système familial. Il s'agit d'un système ouvert, la famille étant en interaction constante avec son environnement social : école, milieu professionnel, communauté, services de santé, etc. Même si certaines familles ont un réseau social restreint, il est rare qu'elles fonctionnent comme des systèmes fermés, sans interaction avec l'environnement.

Par ailleurs, tous les membres de la famille exercent une influence les uns sur les autres. Dans cette optique, le comportement de l'un des membres non seulement traduit une réaction aux comportements des autres membres, mais influe sur les

comportements des autres membres et sur la famille à travers le processus de la rétroaction (Lasry, 1985 ; Salem, 1987 ; Watzlawick, 1972). (Latourelle, p14).

3.12. La définition opérationnelle de la famille :

Une famille c'est l'ensemble uni que forment les parents et leur enfant, c'est un groupe solidaire d'appartenance.

En général, c'est une combinaison de deux ou plusieurs personnes liées entre elles par des liens de consentement mutuel, de naissance, d'adoption ou de placement et qui, ensemble, assument à divers degrés la responsabilité

3.13. Définition théorique du temps de travail :

Le temps de travail, c'est le temps que consacre un salarié à son activité professionnelle contre rémunération. Il se mesure en nombre d'heures travaillées dans une journée. Rapporté à la semaine ou à l'année, il se mesure en nombre d'heures ou de jours.

Selon Grossin le temps du travail s'impose comme point de départ de l'analyse : par temps du travail, il faut alors entendre un contenant et un contenu, c'est à dire, d'une part, des aspects externes, morphologique ou géométrique comme la durée et l'horaire de travail, les répartitions des jours ouvrés dans la semaine ou l'année et d'autres part, des aspects internes ou constitutifs qui se rapportent à la mise en œuvre de la force de travail. (Hounhanou, 2007, p18-19).

3.14. Définition opérationnelle du temps de travail :

Le temps de travail peut se définir comme la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur, exécute sa prestation de travail et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. C'est à période pendant laquelle le salarié est à la disposition de son employeur.

4. Les objectifs de la recherche :

Il y'a beaucoup d'objectifs que cette recherche peut atteindre, nous allons principalement toucher certains, tels que :

- Connaitre et comprendre les besoins et les difficultés rencontrés par les employeurs et les familles en matière de conciliation travail-famille.
- Décrire les mesures de conciliation travail-famille offertes et utiliser dans le cadre des milieux professionnels et familiaux.
- Déterminer comment la vie familiale et la vie professionnelle influent sur l'articulation emploi-famille.
- Savoir comment les femmes mariées partagent les tâches domestiques et les taches au travail.

5. Les raisons du choix du thème :

-L'importance d'acquérir nos connaissances sur le travail des femmes dans le but de préparer à la vie active.

-La complexité des rôles des femmes mariées dans leur vie professionnelle et familiale.

6. Les études antérieures :

6.1.L'étude de Lise Chrétien

Étude réalisée pour le compte du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec. En collaboration avec les Centres locaux d'emploi de Lévis, des Chutes-de-la-Chaudière, de Ste-Croix et de St-Lazare. Décembre 2005, Dans l'université de Laval

La présente étude porte sur la conciliation travail -famille (CTF) dans trois municipalités régionales de comté (MRC) de la région administrative de Chaudière- Appalaches, soit les MRC de Bellechasse, Lévis et Lotbinière. Cette région se distingue par son taux d'emploi parmi les plus élevés au Québec et son

évolution démographique alarmante relativement à celle de la province, ce qui occasionne une tension croissante entre le travail et la famille sur ce territoire.

L'étude est fondée sur un échantillon de 30 employeurs et 30 parents-travailleurs des MRC concernées. Pour cette recherche, l'approche retenue est essentiellement qualitative. Elle a permis de recueillir quelques faits, mais surtout les témoignages des employeurs et des parents-travailleurs concernant les difficultés et les succès qu'ils vivent en matière de CTF. Avec les employeurs, des entrevues individuelles semi-structurées furent menées à l'hiver 2005. Quant aux parents-travailleurs, ils furent conviés à participer à l'un des 7 groupes de discussion semi-dirigée organisés au printemps de la même année.

Les données et contenus recueillis auprès des employeurs et des parents-travailleurs ont permis de :

- 1) dresser un portrait des réalités des milieux professionnels et familiaux, ainsi que des difficultés rencontrées par les employeurs et les parents-travailleurs en matière de CTF.
- 2) décrire les mesures de CTF offertes et utilisées dans le cadre de ces milieux.
- 3) présenter la manière dont les employeurs et les parents-travailleurs qualifient l'efficacité de ces mesures.
- 4) d'exposer les besoins et attentes des employeurs et des parents-travailleurs quant à d'autres formes de soutien à la CTF, c'est-à-dire par rapport aux services offerts par les municipalités et leurs partenaires (services de garde, écoles, services de transport, services de santé, organismes communautaires, gouvernements, etc.).

En conclusion de ce rapport, une série de recommandations est ébauchée en fonction de chacun des acteurs dans l'optique de rendre disponible aux employeurs et aux parents-travailleurs le maximum de ressources de CTF, tout en

amenuisant les contraintes pratiques subies par eux et redevables aux autres acteurs de la CTF. Cette étude permet, en définitive, de mieux cerner les responsabilités relatives des acteurs professionnels, familiaux, sociaux et gouvernementaux de la CTF et d'en apprécier la complémentarité.

6.2. « La conciliation travail-famille pour les professionnels de la réadaptation : Un défi d'une participation sociale optimale au quotidien ? » un Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de maîtrise en sciences biomédicales option réadaptation. Par Luciana Braga, en décembre 2011.

La participation sociale 'optimale' peut se définir comme une congruence parfaite entre les attentes de l'individu et sa réalité. La conciliation travail-famille fait appel à l'équilibre des différentes sphères de vie du travailleur. On peut alors s'interroger sur la perception de l'optimalité qu'ont les professionnels de la réadaptation quant à leur propre niveau de participation, conciliant plusieurs sphères de vie et les facteurs qui influencent cette participation.

Le but De la recherche : Explorer la perception de l'optimalité de la participation sociale chez des professionnels de la réadaptation en fonction de la conciliation travail-famille et les facteurs identifiés par ces derniers comme l'influençant.

La méthode utilisée : Étude qualitative d'orientation phénoménologique auprès de treize professionnels de la réadaptation à l'aide d'un guide d'entrevue composé de questions ouvertes. Les données recueillies ont été enregistrées sur bande audio et transcrites intégralement (verbatim) suivi d'une analyse de contenu.

Résultats de la recherche : Les participants, majoritairement des femmes (12/13) étaient âgées de 31 à 44 ans et avaient entre un et trois enfants dont l'âge variait de 7 mois à 12 ans. L'optimalité de la participation est perçue comme : la possibilité (ou non) d'accomplir ses activités significatives tout en prenant en charge ses différentes responsabilités. Parmi les cinq facteurs environnementaux perçus comme ayant une influence (l'aspect financier, le soutien du conjoint, le

temps, la flexibilité des horaires au travail et la structure familiale) la structure familiale apparaît comme déterminante du possible et influence ainsi grandement les attentes individuelles.

La conciliation travail-famille est un phénomène complexe qui gagne à être étudié dans sa globalité plutôt qu'en silo.

6.3. Étude de Mila Sofia Cifola :

Une recherche réalisée sur « Les facteurs influençant l'utilisation des mesures de conciliation emploi-famille au moment du retour au travail à la suite du congé parental » présenté à la faculté des arts et des sciences en vue de l'obtention du grade de Maître ès sciences (M.Sc.) en Relations Industrielles. Décembre ,2018. Cette recherche s'intéresse à un moment précis de la vie du parent travailleur qu'est l'épisode du retour du travail à la suite d'un long congé parental : une période marquée par un niveau de stress élevé et par de grandes difficultés liées à la CEF.

De manière plus précise, cette étude s'intéresse aux facteurs qui contribuent au conflit emploi-famille au moment du retour au travail à la suite du congé parental. Nous considérons, d'une part, les mesures organisationnelles de CEF actuellement offertes, en vue de déterminer si elles réduisent le conflit emploi-famille ressenti au moment précis du retour au travail à la suite du congé parental, et d'autre part, nous validons si la présence syndicale facilite la CEF et quel est son impact dans l'accessibilité aux mesures de CEF pour le parent travailleur. Cette étude vise à mieux comprendre et à identifier quels sont les facteurs qui alimentent le conflit emploi-famille au moment précis du retour au travail et à identifier quels déterminants du conflit emploi-famille favorisent ou non l'utilisation des mesures de CEF offertes. De plus, elle permet d'identifier les mesures de CEF souhaitées par les parents travailleurs afin de faciliter le retour au travail. Puis, elle cerne l'impact de la présence syndicale dans l'instauration de mesures facilitantes au sein des organisations, ainsi que dans la protection qu'elle

offre aux parents travailleurs dans l'accès et l'utilisation aux mesures de CEF au moment précis du retour au travail à la suite du congé parental.

Cette étude qualitative a été réalisée à la suite d'une collecte de données primaires recueillies auprès de onze parents travailleurs volontaires, bénéficiant d'un long congé parental de plus de six mois ou de retour sur le marché du travail depuis près de six mois suivant le congé parental. Les résultats obtenus ont permis de mettre en lumière les difficultés qu'anticipent et ressentent les parents travailleurs au moment précis du retour au travail à la suite du congé parental dans l'utilisation et l'accessibilité aux mesures de CEF offertes. Les résultats ont aussi permis décerner l'impact que peut avoir les déterminants du conflit emploi-famille dans l'implantation de mesures de CEF adaptées aux besoins particuliers des parents travailleurs.

Nos constats ont permis d'observer que les principales difficultés de CEF rencontrées par le parent travailleur au moment du retour au travail sont liées au secteur d'activités, au taux de syndicalisation, au degré de féminisation, aux caractéristiques de l'environnement de travail et de la famille, ainsi qu'à la culture organisationnelle en place. Nos résultats permettent aussi d'identifier que les mesures de CEF actuellement offertes ne semblent pas suffisantes pour en assurer leur utilisation par le parent travailleur, et qu'elles semblent parfois inadaptées aux besoins spécifiques de ces derniers. L'enjeu principal des parents travailleurs demeure le manque de temps et la recherche d'une flexibilité dans l'aménagement de leur horaire et du lieu de travail. L'offre de mesures de CEF ne suffirait donc pas en elle-même à amoindrir le conflit ressenti au moment précis du retour au travail à la suite du congé parental. Nos résultats montrent également que les milieux syndiqués offrent une meilleure protection aux parents travailleurs désirant se prévaloir des mesures de CEF offertes contrairement aux milieux non syndiqués. En ce sens, la présence syndicale atténue le niveau de conflit emploi-

famille ressenti chez le parent travailleur au moment du retour au travail à la suite du congé parental.

En outre, cette étude contribue à la littérature en se concentrant sur l'épisode du retour au travail à la suite du congé parental et en cernant l'impact de la présence syndicale sur cet épisode critique et générateur d'un stress important. Alors que peu de recherches s'intéressent de manière spécifique à ces éléments, notre étude permet une réflexion quant à la mise en place de mesures de CEF permettant un retour au travail plus aisé à la suite du congé parental. Cette étude sert aussi de référence à tous les employeurs désireux d'atténuer les difficultés de CEF rencontrées au moment du retour au travail. En ce sens, cette recherche pallie les lacunes de la littérature spécialisée sur l'étude des mesures de CEF et sur l'impact du rôle de la présence syndicale dans l'accessibilité aux mesures offertes.

6.4. Etude de YarledisConeo :

Une étude réalisée en 2016 sur « Les stratégies de conciliation travail-famille des femmes entrepreneures de la Capitale-Nationale » dans l'université de Laval, Québec, Canada.

La sphère familiale et l'entrepreneuriat sont inter reliés et complémentaires. Cependant les exigences élevées de part et d'autre brisent l'harmonie. Les enjeux de conciliation entrepreneuriat-vie familiale sont particulièrement importants pour les femmes. Par ailleurs, la littérature sur la conciliation travail-famille (CTF) a documenté les répercussions du conflit entre ces deux sphères ainsi que les moyens pour pallier ces défis. Cependant, la plupart des recherches portent sur les personnes en emploi.

Cette recherche qualitative vise à identifier les stratégies de CTF utilisées par les femmes entrepreneures de la Capitale-Nationale, à comprendre les facteurs influençant leur choix de stratégies et à analyser les effets de ces dernières. L'analyse de contenu et le développement de cas individuels ont permis de répertorier dix-neuf (19) stratégies et de les catégoriser selon la typologie de Neal

et Hammer (2007) : comportementales, cognitives et affectives. Selon l'analyse, il n'y aurait pas de stratégie parfaite. Cependant, certaines caractéristiques chez les entrepreneures, leur sphère famille et leur entreprise peuvent être des facilitateurs ou des contraintes lors du choix et de la mise en place des stratégies de CTF.

Chapitre II :
La Conciliation vie
Professionnelle vie Familiale

1. Définition de la conciliation :

Concilier vient du latin conciliaire qui signifie assembler. Selon le petit Larousse, c'est trouver un rapprochement entre les choses diverses, des intérêts opposés. Selon le logos, c'est rétablir l'accord entre des personnes divisées par leurs idées ou leurs intérêts. Le Littré indique que c'est faire disparaître les causes des différends. Enfin pour le Robert, c'est amener des personnes divisées d'opinion ou d'intérêt à s'entendre. La conciliation peut donc être définie comme un arrangement auquel parviennent des personnes en désaccord. Le résultat peut être obtenu par discussion et entente entre les intéressés ; il l'est le plus souvent grâce à l'intervention d'une tierce personne (saulnier-rigoux, 1998, p3)

Plus précisément la conciliation est d'une part l'accord par lequel deux Personnes mettent fin au litige qui les oppose ; c'est également la phase de la Procédure tendant à aboutir à cet accord. (saulnier-rigoux, 1998, p3)

Pour le petit robert la conciliation est un accommodement, accord, arbitrage, arrangement, rapprochement. c'est une accorde de deux personnes en litige réalisé par un juge. C'est un arrangement accord entre les personnes et les choses, par grand désir de tenter une démarche de conciliation entre les deux adversaires

La conciliation est une procédure de négociation assistée relativement formelle et structurée. Elle suppose l'intervention d'un tiers, le conciliateur (ou un groupe de conciliateurs), dans un différend entre l'investisseur et l'État. Le but premier du conciliateur est d'encourager les parties à régler leur différend à l'amiable. Son rôle n'est pas forcément neutre et il n'assume pas toujours le même degré d'autorité (Smith et Martinez, 2009). Bien que tous les cas soient différents, les conciliateurs tentent habituellement d'instaurer une relation plus harmonieuse entre les parties et d'améliorer la communication entre elles tout en essayant, par leurs conseils, de régler les problèmes de fond à l'origine du litige.

La conciliation obéit normalement à des règles et procédures formelles et débouche généralement sur un accord écrit ou, du moins, sur des recommandations écrites. (Joubin-Bret et Knörich, 2010, p 3)

Selon Paillhé, Solaz « Étymologiquement, concilier permet de faire coexister et de rendre compatibles des univers opposés. La notion de conciliation intègre donc l'antagonisme des sphères du travail et de la vie privée. (Paillhé, Solaz, 2010, p30)

Selon Silevera (2007), la conciliation est une question d'actualité majeure. Partout en Europe et dans les pays occidentaux se pose le défi de permettre aux couples et notamment aux femmes de participer de plus en plus au marché du travail sans pour autant défavoriser la reprise des taux de fécondité en recul dans nombre de pays. Ce défi n'est pas seulement celui de la famille et de l'emploi. Il faut intégrer de nouvelles problématiques à l'articulation des temps sociaux : temps personnel, temps de loisir, temps citoyen en plus du traditionnel dilemme entre temps professionnel et temps familial (Silevera, 2007, p.199). (El Idrissi Nadir, 2015, p38).

2. Définition de la conciliation travail famille :

Il existe différentes possibilités pour désigner l'expression : conciliation travail-famille. En voici un échantillon d'après Morin : «la conciliation travail-famille, l'articulation travail-famille, le conflit travail-famille, l'équilibre travail-famille, l'articulation emploi-famille et plus récemment l'empiétement de la vie professionnelle sur la vie personnelle.

Selon un rapport de l'ONU, la conciliation travail-famille ou articulation travail-famille désigne les politiques publiques et les mesures conciliatrices dans le but de soutenir les parents à articuler les exigences du travail et des tâches domestiques ou les soins à apporter aux membres de la famille. De plus, la conciliation travail-famille se situe dans une vision qui englobe à la fois la

solidarité sociale axée sur le bien-être et sur la lutte contre la pauvreté des enfants, la promotion de la fécondité, l'égalité homme / femme dans tous les domaines y compris dans la sphère professionnelle, en termes d'égalité de traitement, de promotion et de salaires et enfin, la perspective du développement et de la croissance économique (ONU-Femme, 2011, p. 14). (El Idrissi Nadir, 2015, p 37)

Pour Greenhauss et Beutel (1985), la conciliation famille-travail renvoie aux difficultés d'assumer à la fois les rôles familiaux et professionnels. Certaines recherches mettent l'accent davantage sur la famille. D'autres mettent plutôt l'accent sur le travail. En effet, d'autres auteurs comme Des carries préconisent plutôt la sphère familiale plutôt que l'inverse (Des carries et al. 2002). (El Idrissi Nadir, 2015, p35)

Vandelac (1990), pour sa part, dit que la conciliation travail-famille est l'ensemble des modalités, des dispositifs et des stratégies mis en place en concertation par les syndicats, les employés, le patronat et les différents paliers de gouvernement pour permettre d'harmoniser les responsabilités et les activités familiales, professionnelles, personnelles et sociales en tentant d'assouplir les contraintes et les exigences du monde de travail et d'offrir des ressources facilitantes. Torres et Dolan ajoutent que le concept de la conciliation travail-famille fait partie du courant des nouvelles pratiques en gestion des ressources humaines, essentiellement dans le cadre des programmes de qualité de vie au travail, d'aménagement du temps de travail et de services offerts aux employés, tant dans les mutations au niveau monde de travail et d'offrir des ressources facilitantes. Torres et Dolan ajoutent que le concept de la conciliation travail-famille fait partie du courant des nouvelles pratiques en gestion des ressources humaines, essentiellement dans le cadre des programmes de qualité de vie au travail, d'aménagement du temps de travail et de services offerts aux employés, tant dans les mutations au niveau du monde du travail qu'au niveau de la société (Torres, 2008; Dolan, 2002). (El Idrissi Nadir, 2015, p 35).

Pour Cornellier (2004), la conciliation travail-famille «consiste en un ensemble organisé d'actions pour faciliter l'articulation des responsabilités familiales, sociales, professionnelles et de formation et pour permettre le développement harmonieux des membres de la famille, ainsi qu'un cheminement professionnel continu pour les travailleurs» (Cornellier, 2004, p6). (El Idrissi Nadir, 2015, p36).

3. Les théories de la relation et du conflit emploi-famille :

Le conflit emploi-famille a été étudié selon une perspective unidirectionnelle, bidirectionnelle ou multidimensionnelle. Les différentes facettes ont montré respectivement l'influence de la vie professionnelle sur les différentes sphères de la vie personnelle, une interrelation de ces deux mondes ou encore la présence d'autres facteurs en conflit avec le travail, soit les loisirs, les parents et les conjoints.

Stepanski (2003) présente une revue de théories qui expliquent la relation travail-famille. Selon lui, ces théories, au nombre de six, utilisent chacune une approche différente dans la conception de relation travail-famille, mais sont finalement complémentaires. Il s'agit de la théorie de la maximisation de la satisfaction, de la théorie instrumentale, de la théorie rationnelle, de la théorie des débordements, de la théorie de la segmentation et la théorie du conflit. (Tremblay, 2012 ,117).

3.1.La théorie de la maximisation de la satisfaction :

La théorie de la maximisation de la satisfaction postule que l'individu calcule l'utilité en vue de maximiser sa satisfaction et elle conçoit la relation travail-famille comme étant bidirectionnelle. Cette relation se déroule donc dans un contexte où l'individu fait des choix utilitaristes et où le temps constitue une ressource limitée. Le conflit travail-famille provient du fait que l'individu a tendance à investir plus de temps dans le domaine (travail ou famille) où il tire plus de satisfaction personnelle.

Cette théorie a été abondamment critiquée parce qu'elle ne correspond pas toujours à la réalité, notamment lorsqu'elle laisse entendre que l'on peut faire des choix en ce qui concerne le temps à affecter à diverses activités, alors que souvent, ce n'est pas le cas. (Tremblay, 2012 ,118).

Cette théorie ne soutient que le conflit entre travail et famille du fait que le travail relève du domaine de l'obligation tandis que la famille relève du domaine de la récompense. La première demande plus de temps et d'énergie, d'où un déséquilibre puisqu'il en reste en moins pour les activités familiales. Ce peut être à l'inverse la famille qui appartienne au domaine de l'obligation et le travail au domaine de la récompense, mais c'est peut-être moins souvent le cas, surtout pour les hommes, qui ont généralement comme priorité le travail alors que certaines femmes peuvent prioriser la famille. (Tremblay, 2012 ,118).

3.3. La théorie rationnelle :

L'approche de la théorie rationnelle explique que le conflit entre le travail et la famille survient lorsque le temps passé au travail est plus important que celui consacré aux activités familiales ou vice-versa. La conception relationnelle considère que le temps est une ressource limitée, par conséquent, il n'y a pas assez de temps pour consacrer autant aux activités professionnelles et aux activités familiales. (Tremblay, 2012 ,118)

3.4. La théorie débordement :

La théorie de débordement postule que la satisfaction ou l'insatisfaction vécue dans un domaine (le travail ou la famille) exerce une influence positive ou négative sur l'autre domaine. Ainsi, il y a conflit lorsqu'une insatisfaction associée au travail influence négativement la vie familiale ou vice-versa. Par ailleurs, la satisfaction vécue dans un domaine peut aussi avoir une influence positive sur l'autre domaine. (Tremblay, 2012 ,119)

3.5. La théorie de la segmentation :

Selon cette théorie, le conflit découle de l'inaptitude de l'individu à faire une séparation entre ses activités professionnelles et ses activités familiales. Ces deux domaines sont considérés comme indépendants. Par conséquent, le rôle de l'individu au travail n'aurait aucun effet sur son rôle au sein de sa famille. Au contraire, cette approche considère que les rôles ne sont pas conflictuels. En définitive, l'individu peut jouer les deux rôles s'il arrive à faire la distinction et à trouver un équilibre entre les deux domaines en investissant le temps qu'il faut au travail sans affecter celui qui est nécessaire aux activités familiales. (Tremblay, 2012, 119).

3.6. La théorie du conflit :

Selon cette théorie, la concentration, l'énergie et le temps sont des ressources limitées. L'individu fait le choix de consacrer ces ressources dans un domaine pour y réussir. En y consacrant plus de ressources, il crée un déséquilibre, car ceci se fait irrémédiablement au détriment de l'autre domaine. Cette situation génère du stress chez l'individu qui est incapable de trouver un équilibre entre le travail et la famille, d'où le conflit entre ses deux rôles. Cette approche s'appuie aussi sur la notion de ressources limitée et postule qu'il y a une relation d'influence négative entre le travail et la famille.

Bref, l'ensemble de ces théories est intéressant à connaître, bien qu'elles s'inspirent plutôt de théories traditionnelles de la psychologie ou de l'économie néoclassique. (Tremblay, 2012, p119).

Approches théoriques	Types de relation travail-famille	Facteurs explicatifs
Théorie de la compensation	Relation bidirectionnelle	Choix utilisatrice (satisfaction personnelle) Le temps est une ressource limitée
Théorie instrumentale	Relation de supériorité ou d'importance	Priorité du domaine de l'obligation sur le domaine de la récompense
Théorie rationnelle	Relation bidirectionnelle	Déséquilibre dans l'allocation de la ressource temps Le temps est une ressource limitée
Théorie des débordements	Relation bidirectionnelle marquée par une influence positive ou négative	Retombées positives ou négatives associées sportivement à la satisfaction ou l'insatisfaction dans un des domaines
Théorie de la segmentation	Relation d'indépendance	Inaptitude de l'individu à séparer les deux domaines et à trouver un équilibre entre les deux rôles
Théorie du conflit	Relation conflictuelle, influence négative d'un domaine sur l'autre	Influence négative causée par le besoin de succès dans un des deux domaines

Tableau 1 : synthèse des théories de la relation et du conflit emploi-famille. (Tremblay, 2012, p120).

4. Les modèles théoriques de la conciliation travail famille :

Plusieurs modèles théoriques ont été proposés pour tenter de comprendre la relation qu'entretiennent le travail et la famille.

Le modèle de la fusion incorpore le travail et la famille dans une même sphère d'activité, gommant les fonctions et finalités propres de chacun. le modèle de la segmentation ,qui est l'opposé du premier ,présente le travail et la famille comme des sphères d'activité indépendantes l'une de l'autre (Bartolomé et Eans,1979).Entre ces deux modèles extrêmes se trouve une série de modèle intermédiaires ,lesquels conçoivent les sphères du travail et de la famille distinctement ,bien que chacune soit ouvert à des échanges (d'affects, de comportement ,de savoirs ,de temps ,d'énergie ,ect .) avec l'autre . (Brun et Fournier, 2008, p73).

Les théoriciens parlent en ce cas d'instrumentalisation, de compensation, de débordement, d'accommodation, de congruence, de conflit de temps, de conflit de tension ou de conflit de comportement pour thématiser la relation travail-famille (Greenhaus et Beutelle, 1985 ;Burke et Greenglass ,1987 ;Zedeck,1992 ;Edward et Rothbard,2000 ;Fredriksen-Goldsenet et Scharlach,2001). (Brun et Fournier, 2008, p74).

Tous ces modèles théoriques de la relation travail-famille sont d'inspiration systématique ,c'est-à-dire qu'ils pensent chaque sphère d'activité comme un tout composé de parties interdépendants .par exemple , dans la sphère familiale ,parents et enfants entretiennent une relation de dépendance réciproque ,tout comme les employeurs et les travailleurs dans la sphère du travail . Le modèle de la fusion tend à agglutiner tous les acteurs du travail et de la famille dans une même sphère d'activité .ce modèle ainsi que celui de la segmentation, mettent en

scène des systèmes fermés, qui n'entretiennent aucun lien avec un autre système ou un environnement évolutif extérieur. Les modèles intermédiaires présentent plutôt les sphères du travail et de la famille comme des systèmes ouverts, susceptibles d'échanges l'un à l'autre. Ces modèles collent plus à la réalité parce qu'ils rendent mieux compte des multiples effets expérimentés et documentés du travail et de la famille, et inversement. Mais, une fois de plus, les sphères du travail et de la famille, telles que conçues par ces modèles intermédiaires, ne semblent pas s'insérer dans un environnement qui les comprendrait et avec lequel des échanges pourraient s'opérer. (Brun et Fournier, 2008, p74).

5. Conflit travail-famille :

Le conflit travail-famille représente une forme de conflit engendré par les pressions contradictoires résultant de la participation à différents rôles. Ce conflit est ressenti lorsque la participation au rôle au travail (respectivement au rôle de la famille) est rendue plus difficile en raison de la participation au rôle famille (respectivement au rôle au travail). (M.Dumas, 2008, p56)

La définition du conflit travail-famille la plus largement utilisée est celle de Greenhaus et Beutell (1985), qui stipule que le conflit travail-famille se produit lorsque l'adoption d'un rôle (tel que celui d'employé, de conjoint ou de parent) rend difficile l'adoption des autres rôles. En d'autres mots, il s'agit d'une « forme de conflit inter-rôles dans lequel les pressions des domaines du travail et de la famille sont mutuellement incompatibles à certains égards » (traduction libre de Greenhaus&Beutell, 1985, p.77). (Champagne, 2017, p13).

6. Les formes de conflit travail-famille :

6.1. Les formes de conflit travail-famille selon Dumas (2008)

Le conflit travail-famille peut prendre trois formes principales : le conflit basé sur le temps, le conflit basé sur la tension, le conflit basé sur le comportement. Chacun de ce conflit peut trouver sa source au travail ou dans la famille.

- Le conflit de temps apparaît lorsque le temps passé dans un rôle rend difficile la possibilité de s'investir dans un autre rôle.
- Le conflit de tension entre les rôles explique que demandes dans un autre rôle.
- Le conflit de comportement intervient lorsqu'un comportement spécifique à un rôle est incompatible avec le comportement attendu dans un autre rôle (Dumas, 2008, p 56)

6.2. Les formes de conflit travail-famille Selon Greenhaus et Beutell (1985) :

- **Le conflit dû au temps :**

Un conflit travail-famille dû au temps se manifeste lorsque le temps consacré aux activités d'un rôle ne permet pas d'être utilisé pour les activités d'un autre rôle (Greenhaus et Beutell, 1985). Un individu peut donc rencontrer des difficultés à remplir ses obligations dans le second rôle. Selon Greenhaus et Beutell (1985), deux formes de conflit travail-famille dû au temps peuvent survenir.

- Tout d'abord, une personne peut ressentir une pression liée au temps lorsque son investissement dans un rôle ne lui permet pas d'être présente physiquement pour répondre aux exigences du second rôle. Par exemple, un travailleur qui effectue des heures supplémentaires en soirée ne peut être présent pour aider ses enfants lors des devoirs. Les

deux rôles présentent alors une incompatibilité au niveau de la présence physique. .

- La deuxième forme de conflit associé au temps se manifeste plutôt lorsque la pression déclenche une préoccupation liée à l'absence physique dans un rôle, alors que la présence physique est requise dans l'autre rôle afin d'accomplir les obligations dans ce dernier (Greenhaus et Beutell, 1985). Par exemple, un travailleur est préoccupé par son absence de la maison, alors qu'il effectue du temps supplémentaire au travail.

Ces deux types de conflit dû au temps peuvent émerger de caractéristiques qui façonnent à la fois le domaine du travail et le domaine de la famille. Par exemple, autant les heures de travail, l'inflexibilité des horaires et les heures supplémentaires, liées au domaine du travail, que la présence de jeunes enfants, le nombre élevé d'enfants et l'emploi du conjoint, associés au domaine familial, sont des sources de conflit travail-famille dû au temps. (Foisy Petaccia, 2018, p12).

- **Le conflit issu d'une tension :**

Le second type de conflit travail-famille implique des tensions créées par les rôles. Selon Greenhaus et Beutell (1985), cette forme de conflit survient lorsque les tensions d'un rôle, telles que la fatigue et l'anxiété, ont un impact sur la performance des activités de l'autre rôle. Il y a alors incompatibilité des rôles, puisque les exigences d'un rôle engendrent des tensions qui rendent difficile l'accomplissement des demandes de l'autre rôle. L'incompatibilité se reflète donc au niveau des demandes des deux rôles (Greenhaus et Beutell, 1985).

➤ Par exemple un travailleur dont les tâches sont exigeantes physiquement pourrait manquer d'énergie pour s'occuper de ses enfants à la suite de ses heures de travail. (Foisy Petaccia, 2018, p12).

- **Le conflit issu des comportements**

Un conflit travail-famille issu des comportements se manifeste lorsque les comportements associés à un rôle sont incompatibles avec les comportements qui sont attendus dans l'autre rôle (Greenhaus et Beutell, 1985).

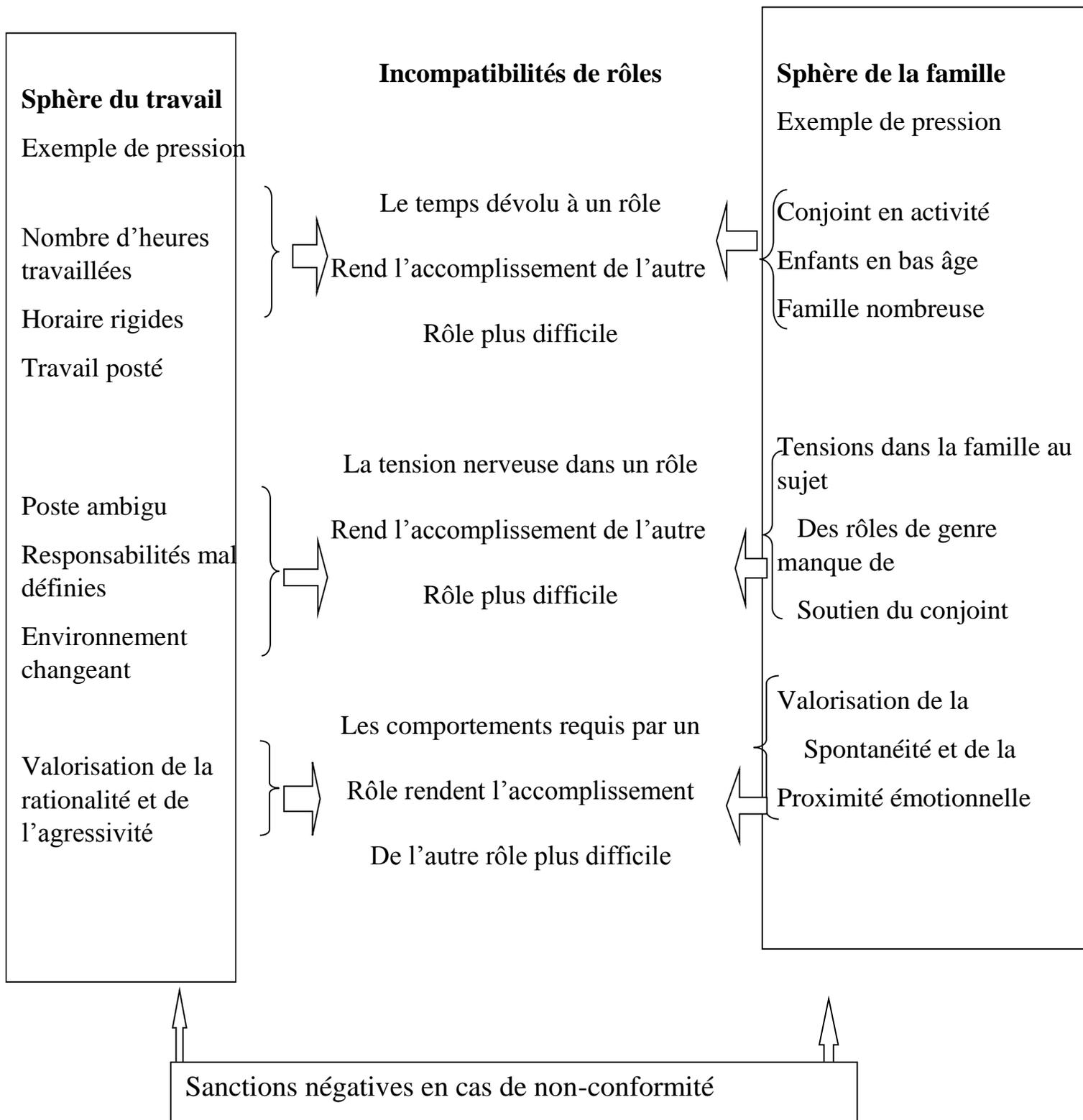
Selon les auteurs, un exemple typique de cette forme de conflit provient du stéréotype lié aux hommes bénéficiant d'une position managériale dans leur emploi. Les comportements attendus par cette position sont notamment la stabilité émotionnelle, l'autonomie, l'agressivité et l'objectivité. Or, dans le rôle familial, il est exigé de ces mêmes individus de démontrer de la douceur, de la vulnérabilité et des émotions. Puisque les comportements du rôle du travail et du rôle de la famille sont complètement opposés, un individu qui est incapable d'ajuster ses comportements en fonction des attentes de chaque rôle s'expose à un conflit travail-famille associé aux comportements (Greenhaus et Beutell, 1985). (Foisy Petaccia, 2018, p13).

7. Les frontières à mettre en œuvre entre le travail et la famille

Le travail et la famille constituent des domaines de vie, ayant des règles, des valeurs, des modes de fonctionnement spécifiques et qui requièrent des comportements différents. Les personnes peuvent vouloir intégrer ou segmenter les domaines en agissant sur les frontières entre les domaines. Les frontières peuvent prendre trois formes principales : physique (lieu), temporelle et psychologique (sen). Elles sont caractérisées par la perméabilité et la flexibilité. La théorie des frontières travail-famille s'intéresse aux différences culturelles entre la vie familiale et professionnelle. (Dumas, 2008, p59)

Les buts, les comportements requis, l'accomplissement des tâches et la communication appropriée au travail et au foyer sont différents. Les salariés font continuellement des transitions au quotidien entre leur vie familiale et professionnelle.

La théorie des frontières travail-famille tente d'expliquer comment les individus gèrent les frontières entre le travail et la famille afin d'équilibrer ces deux domaines. Selon les tenants de cette théorie, la faiblesse des frontières, leur caractères perméables et flexibles, facilitent l'équilibre travail-famille lorsque les domaines ont des dimensions communes, tandis que les oppositions se produisent lorsque les domaines sont très différents. Selon cette théorie les personnes qui ont une bonne capacité à contrôler la frontière avec les autres domaines, parviendront à un bon équilibre travail-famille. Le conflit est probable pour les individus qui ont moins d'influence sur le domaine parce qu'ils ignorent les valeurs des domaines, n'ont pas les compétences et n'interagissent pas efficacement avec d'autres membres dans le domaine. (Dumas, 2008, p60).



Centralité de chacun des rôles pour la personne

Figure 1 : conflit de rôle entre travail famille – traduit et librement adopté de Greenhaus et butell, 1985. (Ollier-Malaterre, 2007, p60).

8. Bidirectionnalité du conflit travail famille :

L'aspect bidirectionnel de la relation entre le travail et la famille. En effet, le travail peut avoir des répercussions sur la vie familiale (conflit travail-famille) autant que les responsabilités et les obligations familiales peuvent interférer avec celles du travail (conflit famille-travail) (Greenhaus et Beutell, 1985 ; St-Onge et autres, 2002 ; Tremblay, 2012).

Par exemple, le stress ressenti au travail ou la fatigue que celui-ci entraîne peuvent se transposer à la maison autant que les problèmes vécus par les enfants peuvent affecter les parents et nuire à leur concentration lorsqu'ils sont au travail. Toutefois, même si la vie familiale peut parfois interférer avec la vie professionnelle, les études tendent à démontrer que ce sont davantage les responsabilités professionnelles qui ont un impact sur la vie familiale que l'inverse (St-Onge et autres, 2002 ; Duxbury et Higgins, 2003).

(Lavoie ,2016 ,13).

	Conflit travail-famille	Conflit famille-travail
Temps	Un individu fait des heures Supplémentaire au bureau, ce qui réduit le temps disponible pour participer aux activités avec sa famille en soirée	Un individu qui a beaucoup de Responsabilités familiales arrive tard Au bureau et doit partir tôt
tension	Un parent est trop absorbé dans Ses pensées à propose du travail pour être réellement impliqué dans une période de jeu avec son enfant	Un individu trop stressé par ses responsabilités familiale et est imitable avec ses collègues de bureau
Comportement	Un employé qui est efficace pour gérer du personnel traite les membres de sa famille comme des subordonnés	Les résolutions de problèmes efficaces à la maison sont inutiles dans le cadre du travail

Tableau 2 : double modalité du conflit travail famille.(Champagne, 2017, p20).

9. Les caractéristiques de conflit travail famille :

Un grand nombre des caractéristiques peuvent contribuer à expliquer les difficultés qu'ont certains parents à répondre à la fois aux exigences de leur vie familiale et à celles de leur vie professionnelle.

S'inspirant des travaux de Tremblay (2012) et de St-Onge et autres (2002), nous avons regroupé ces caractéristiques en trois grandes catégories : les

caractéristiques des parents, les caractéristiques des familles et les caractéristiques de l'emploi et de l'environnement de travail. (Lavoie, 2016, p14).

9.1. Les caractéristiques des parents :

En ce qui concerne les caractéristiques des parents, le sexe est évidemment à prendre en compte pour mieux comprendre l'ampleur du conflit travail-famille, des différences étant notamment relevées entre les hommes et les femmes concernant le temps consacré à la sphère familiale et à la sphère professionnelle. D'autres caractéristiques sociodémographiques peuvent être considérées dans l'étude de cette problématique, que l'on pense à l'âge des parents ou à leur niveau de scolarité. La personnalité et les valeurs pourraient également expliquer pourquoi certaines personnes sont plus susceptibles que d'autres d'éprouver du stress lorsqu'elles tentent d'articuler leur vie familiale et leur vie professionnelle (Tremblay, 2012 ; St-Onge et autres, 2010). (Lavoie, 2016, p14).

9.2. Les caractéristiques des familles :

Certaines caractéristiques des familles, par exemple la structure familiale, le nombre d'enfants, l'âge des enfants et la situation économique, sont aussi à prendre en compte lorsqu'on s'intéresse à la capacité des parents à concilier vie familiale et vie professionnelle. En effet, on reconnaît généralement que le fait de vivre dans une famille monoparentale apporte des désavantages du point de vue financier et du côté de la répartition des tâches. Également, le fait d'avoir plusieurs enfants ou des enfants en bas âge ajouterait à la charge de travail et pourrait contribuer aux difficultés qu'ont les parents à concilier travail et famille (Tremblay, 2012 ; Guérin et autres, 1997 ; Boulet, 2014 ; Statistique Canada, 2016).

Nous incluons également dans la catégorie des caractéristiques familiales celles liées à l'emploi du conjoint et le soutien dont bénéficient les parents. Chez les parents en couple, la première source de soutien provient généralement du

conjoint (Lacharité et autres, 2015). Le partage des tâches familiales (soutien concret) est d'ailleurs considéré dans la littérature comme un des facteurs importants pouvant influencer le conflit travail-famille (St-Amour et Bourque, 2013 ; St-Onge et autres, 2002 ; Tremblay, 2003, 2012). Le soutien offert par la famille et l'entourage est également à considérer. (Lavoie, 2016, p14)

9.3. Les caractéristiques de l'emploi et de l'environnement de travail :

Enfin, les caractéristiques liées à l'emploi et à l'environnement de travail sont souvent au cœur des analyses portant sur la conciliation travail-famille puisqu'elles sont considérées comme pouvant jouer un rôle important dans la façon dont les parents font face aux exigences de leur vie familiale et de leur vie professionnelle (Vézina et autres, 2011). Relevons d'abord le type d'horaire de travail et le nombre d'heures travaillées par semaine. Le fait d'avoir un horaire de travail atypique peut poser certains problèmes concernant l'organisation et la planification du temps pour la famille (Williams, 2008 ; Gingras, 2011).

Par exemple, il peut être plus ardu de trouver un service de garde ou encore d'organiser la routine des enfants lorsque les parents ne travaillent pas selon l'horaire usuel de jour. Le nombre d'heures travaillées par semaine peut également faire une différence dans la façon dont les parents pourront répondre aux demandes familiales (Vézina et autres, 2011 ; St-Amour et Bourque, 2013 ; Duxbury et Higgins, 2005 ; Statistique Canada, 2016). (Lavoie, 2016, p14).

10. Impact de conflit travail famille :

Le conflit travail-famille peut avoir des conséquences sur différents aspects de la vie des parents. Plusieurs études se sont penchées sur les effets d'une conciliation travail-famille plus difficile sur la santé mentale et physique des individus (Boulet, 2013 ; Boulet, 2014 ; St-Amour et autres, 2005 ; St-Amour et Bourque, 2013 ; Duxbury et Higgins, 2003 ; Guérin et autres, 1997).

10.1. Impact sur la santé :

Parmi les impacts relevés, notons un niveau de détresse psychologique plus élevé, une moins bonne perception de l'état de santé, une plus grande fatigue et la plus grande prévalence de certains problèmes de santé. L'adoption de moins bonnes habitudes de vie, telles que la consommation d'alcool ou de médicaments, une moins bonne alimentation, un manque de sommeil ou un faible niveau d'activité physique, serait aussi associée à une conciliation travail-famille plus difficile (St-Amour et autres, 2005 ; St-Amour et Bourque, 2013). (Lavoie, 2016, p15).

10.2. Impact sur la famille :

Le conflit travail-famille peut également avoir des répercussions sur la vie familiale, conjugale et sociale des parents. On constate, par exemple, une plus grande insatisfaction conjugale ou familiale ou encore un effritement du temps consacré aux amis et aux activités sociales (Allen et autres, 2000 ; Tremblay, 2012 ; Duxbury et Higgins, 2003 ; St-Amour et Bourque, 2013 ; St-Onge et autres, 2002). Le stress et la tension engendrés par le cumul des responsabilités familiales et professionnelles peuvent aussi être liés à des comportements moins chaleureux avec les enfants et à la diminution du temps qui leur est consacré (St-Amour et autres, 2005 ; Duxbury et Higgins, 2003). (Lavoie, 2016, p15).

10.3. Impact sur le travail :

Enfin, soulignons qu'une conciliation travail-famille plus ardue peut avoir des répercussions sur le travail, que ce soit une plus grande insatisfaction des parents à l'égard de leur emploi, une baisse de motivation ou de rendement ou encore un plus haut taux d'absentéisme ou de roulement de personnel (Boulet, 2013 ; Tremblay, 2012 ; St-Onge et autres, 2002 ; Duxbury et Higgins, 2003). Les conséquences du conflit travail-famille sur la vie personnelle et familiale seraient toutefois plus importantes que celles sur le milieu du travail (Tremblay, 2012). (Lavoie, 2016, p15).

11. Les conséquences de conciliation travail famille :

La tension grandissante entre le monde du travail et celui de la famille entraîne des conséquences coûteuses pour les employé(e)s et leurs familles mais aussi pour les entreprises.

Plusieurs enquêtes le démontrent : une proportion grandissante des parents en emploi, surtout les mères, éprouvent un niveau de stress excessif en raison de cette tension croissante entre travail et famille. Pour les travailleurs et les travailleuses, les effets se ressentent au plan de la santé physique et mentale (fatigue, stress, insomnie, burnout, dépression...), au plan financier et professionnel (réduction des possibilités d'embauche ou d'avancement, pertes de revenu associées à la réduction du temps de travail ou à la prise de congé sans solde pour raisons familiales...), ainsi qu'au plan relationnel et affectif (détérioration des relations parents-enfants, disponibilité réduite pour le conjoint ou la conjointe, pour la famille élargie, les amis...). Jusqu'à maintenant, ce sont surtout les femmes qui ont absorbé les contrecoups de cette réalité ; car même si elles sont plus présentes que jamais sur le marché du travail, elles continuent d'assumer la plus grande part des tâches domestiques et familiales.

Il est prouvé que les entreprises subissent elles aussi les contrecoups du conflit travail-famille et qu'elles en paient le prix. Les coûts se traduisent entre autres en termes d'absentéisme et de retards, de diminution de la motivation au travail, de roulement élevé du personnel, de refus d'affectation et de promotion, de difficulté de recrutement, de formation insuffisante de la main d'œuvre en raison du manque de temps à y consacrer (pendant ou en dehors des horaires réguliers de travail). (Villeneuve, 2001, p8).

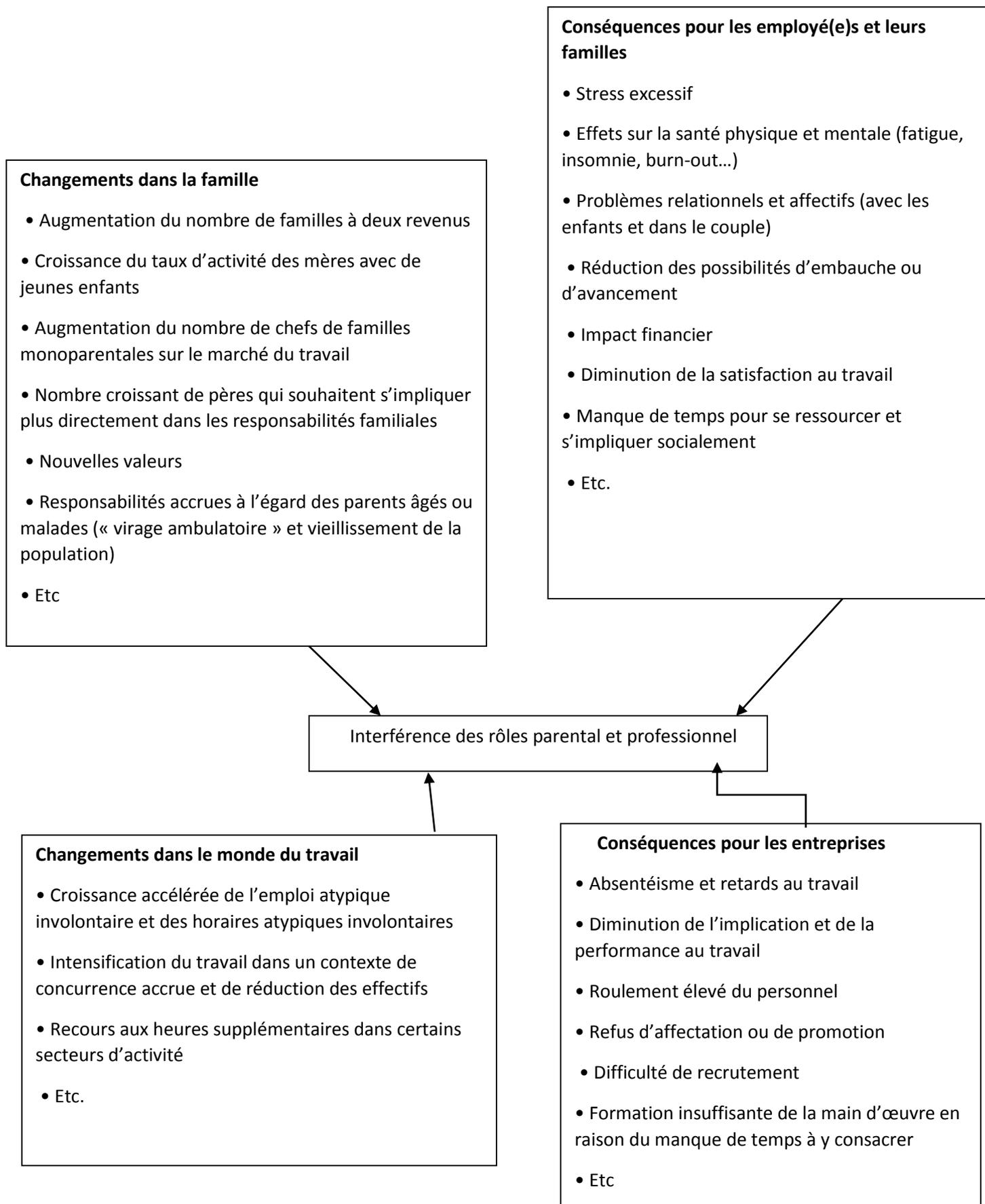


Figure 2 : Une tension grandissante entre famille et travail (Villeneuve, 2001, p9)

12. Les conséquences de la conciliation travail-famille sur le développement des enfants :

La petite enfance est une période importante du développement des enfants. C'est entre autres à ce moment que le tout-petit développe ses compétences émotionnelles et sociales. Il apprend ainsi à maîtriser ses émotions et à contrôler ses comportements. La littérature scientifique démontre l'importance du parent pour faire ces apprentissages. Lorsqu'un parent fait des activités positives avec son enfant, il favorise le développement émotionnel et social du tout-petit. Cependant, les responsabilités professionnelles peuvent parfois entrer en compétition avec le rôle de parent. On parle alors de conflits famille-travail. Selon certaines études, un niveau de conflits famille-travail élevé diminue la disponibilité psychologique du parent et réduit la probabilité que le parent fasse des activités avec son enfant stimulant son développement (ex. : jouer à un jeu, lire avec son enfant, faire une sortie au parc). De plus, les conflits famille-travail affectent directement les pratiques parentales. En effet, les parents qui vivent de tels conflits sont susceptibles d'être plus irritables, moins chaleureux et moins constants avec leurs enfants. Les parents qui rapportent des niveaux élevés de conflits famille-travail sont plus à risque de : crier, élever la voix ou se mettre en colère au moins une fois par jour, perdre patience au moins quelques fois par semaine lorsque leurs enfants demandent de l'attention, avoir un sentiment d'efficacité et de satisfaction parentale faible. (Dagenais, 2018, p7).

Par ailleurs, des études ont démontré que les effets négatifs des conflits famille-travail sur les pratiques parentales peuvent avoir des répercussions sur le développement de l'enfant.

Les conflits famille-travail peuvent donc nuire au développement optimal de l'enfant, aussi bien sur les plans social et comportemental que physique ou éducatif. Les répercussions seraient encore plus grandes lorsque les deux parents

vivent de tels conflits. Au contraire, un travail stimulant peut avoir un effet positif sur la vie familiale. Les parents qui rapportent avoir un travail qui les aide à se sentir complets et compétents sont plus constants dans leurs pratiques parentales et sont plus chaleureux. (Dagenais, 2018, p8).

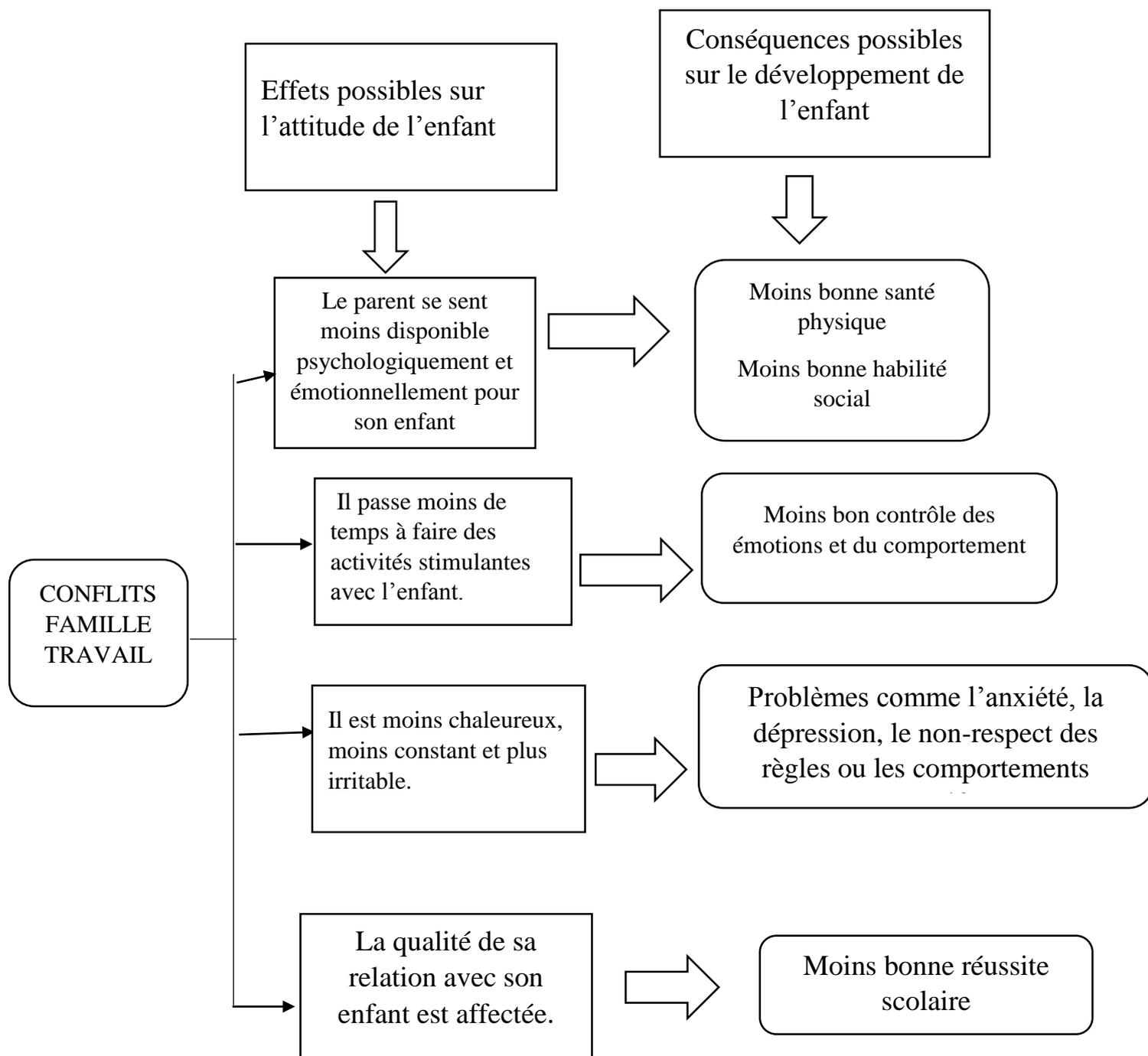


Figure 3 : conséquence possible de conflit travail-famille sur le développement de l'enfant. (Dagenais, 2018, p8).

13. Les principaux facteurs qui influencent la conciliation travail-famille :

À partir de plusieurs études, on remarque qu'il y a quelques facteurs importants qui influencent la conciliation travail famille comme le manque de temps, la fatigue (le stress) et les conditions financières sont les facteurs qui sont le plus souvent rapportés dans la documentation scientifique.

13.1. Le manque de temps :

Un grand nombre d'auteurs mentionnent dans leurs études le temps, parmi plusieurs causes, comme un des principaux déterminants pour concilier les responsabilités familiales et les responsabilités professionnelles. Le temps joue un rôle essentiel, par contre, il est impossible de le changer, car il est non modifiable, seul l'utilisation que l'on en fait l'est. La difficulté à concilier les exigences entre les responsabilités familiales et professionnelles devient un poids pour la plupart des familles étant donné qu'il y a un manque de temps. Selon l'étude de (Tremblay 2003), qui a été conduite par questionnaire auprès de 1 200 employés dans différents secteurs économiques, il a été identifié que la réduction du temps de travail peut simplifier la conciliation professionnelle et familiale. L'attention portée à la réduction du temps de travail hebdomadaire a permis de définir les variables entre la difficulté de concilier leur temps en famille, la surcharge de tâches et les exigences au travail. Donc, ils ont analysé l'importance d'appliquer des mesures par rapport au temps pour permettre d'améliorer les circonstances vécues. (Luciana Braga, 2011, p19).

13.2. La fatigue (le stress) :

Quelques auteurs (Walters 1989 ; Pérodeau 2001) affirment que la fatigue et l'épuisement jouent un rôle très important dans la conciliation travail-famille. En effet, les travailleurs sont épuisés lorsqu'ils arrivent à la maison pour faire les tâches domestiques, planifier des soirées ou des activités culturelles. Donc, le travail devient plus lourd et plus stressant, ce qui risque de dégrader les relations conjugales et provoquer des conflits familiaux. Parmi plusieurs facteurs en cause dans le conflit travail-famille le stress est rapporté comme un des plus difficiles à régler (OCDE 2003). En général, les familles se disent avoir beaucoup de responsabilités familiales et professionnelles ce qui rend difficile à gérer cette situation conflictuelle. Il est ressorti d'une étude que le manque d'énergie et la surcharge de travail influence particulièrement la qualité de la vie familiale. Cette étude en a déduit que plus le temps passé au travail et plus l'investissement personnel sont importants, plus les conséquences sur l'équilibre familial ne sont notoires. Quelques études provenant d'une recension des écrits (Kossek 1998 ; Psychological abstracts et ExpandedAcademic Index) avait comme mots clés de critère d'inclusion : le travail et la famille, également mis en combinaison avec conflit, satisfaction au travail et satisfaction personnelle. Il a été alors identifié qu'un épuisement psychologique qui est causé par le double des responsabilités peut créer des problèmes en ce qui concerne le personnel, engendrant des influences sur le bien-être et le développement professionnel. (Luciana Braga, 2011, p20).

13.3. Les conditions financières :

(Berkowitz 1987) a réalisé une étude quantitative basée sur des entrevues téléphoniques concernant la satisfaction salariale auprès d'un échantillon de 248 employés à temps plein. Ceux-ci ont mis en valeur le fait que les employés qui sont traités de façon équitable sont plus satisfaits au travail lorsqu'ils ont des avantages salariaux mais aussi lorsqu'ils se sentent reconnus à leur juste valeur. En effet, plus les individus reçoivent les salaires qu'ils méritent plus ils sont satisfaits pour accepter plus de responsabilités et d'exigences. Ce compromis est possible, car la personne se sent valorisée. Se sentant valorisé, l'individu aura une sensation de bien-être et donc ses relations professionnelles seront plus agréables. Ainsi, l'étude confirme une corrélation entre alimentation et conflit familial qui peuvent engendrer un sentiment d'infériorité, car les familles n'arrivent pas à avoir une alimentation saine et de bonne qualité. (Luciana Braga, 2011, p19-20).

14. Les mesures de la conciliation travail famille :

Plusieurs moyens concrets peuvent être utilisés dans les milieux de travail dans le but d'aider les parents à mieux concilier les responsabilités familiales avec celles du travail. À partir d'une vaste revue des études portant sur la question, Guérin *et al.* (1993) ont élaboré une typologie de 20 pratiques de conciliation famille-travail employées dans les milieux de travail. Ces pratiques, dont nous trouverons les définitions en annexe, se regroupent en quatre catégories : (Villeneuve et Tremblay, 1999, p27)

AIDE AUX MEMBRES DE LA FAMILLE

1. Services de garderie
2. Aide financière pour les frais de garde
3. Garde des enfants d'âge scolaire
4. Aide financière à l'éducation
5. Aide d'urgence
6. Aide aux personnes à charge à autonomie réduite
7. Service d'information et de référence

CONGÉS ET AVANTAGES SOCIAUX

8. Compléments de salaire et de congés à la naissance ou à l'adoption
9. Congés pour raisons personnelles
10. Programme d'aide aux employés
11. Assurance collective familiale
12. Services domestiques à accès rapide

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

13. Horaire flexible
14. Horaire comprimé volontaire

15. Horaire à la carte

16. Travail à temps partiel volontaire

17. Travail partagé volontaire

18. Travail à domicile

GESTION DES CARRIÈRES

19. Cheminement de carrière adapté aux exigences familiales

20. Aide aux familles des employés déplacés géographiquement

Source : Guérin *et al.* (1993 : 18-20).

Tableau 3 : Les mesures de conciliation travail-famille.(Villeneuve et Tremblay, 1999, p28).

Certaines de ces pratiques sont plus fréquentes, par exemple l'horaire flexible ou encore les congés à la naissance, d'autres sont plutôt rares, par exemple l'aide aux personnes à charge à autonomie réduite ou l'aide financière à l'éducation. (Villeneuve et Tremblay, 1999, p28).

Nombreuses sont les typologies présentés par les auteurs. Par exemple Chrétien et Létourneau (2010), identifient cinq catégories de mesures de conciliation travail-famille : les congés, l'aménagement du temps de travail, les avantages sociaux, le soutien à la famille, la santé et le bien-être..(Closon et Lourel, 2012, P124)

Lefèvre, Pailhé et Solaz (2007), distinguent deux grandes catégories de mesures : les prestations en nature (crèche, garderie, services domestiques, services mutualistes, accès à des logements, accès à des colonies de vacances,

cantine ou subventions a un restaurant d'entreprise, salle de détente) ; et les prestations financières (aide financière aux frais de garde, aux études des enfants, chèques restaurant, prime de mariage, chèque vacances, prime de naissances, maintien d'indemnisation pour congé maternité ou paternité, participation au financement d'une mutuelle). Elles y ajoutent les aménagements d'horaires..(Closon et Lourel, 2012, P124)

Ollier-Malaterre présente une typologie (Alis Dumas et Malaterre, 2012), des pratiques en deux volets en reprenant Bailyn (1993). Le premier volet couvre trois types de pratiques : la flexibilité temporelle et spatiale du travail (horaire variables, télétravail, semaine compressée, temps partiel..) ; la flexibilité des carrières : congés et interruptions de carrière liés aux évènements de la vie familiale et aux projets personnels des salariés. Enfin, les entreprises qui mettent en œuvre ces pratiques travaillent sur la sensibilisation des managers aux enjeux de ces démarches pour le salarié et l'entreprise (bénéfices économiques et sociaux), en les évaluant sur ces critères (refus de promotion des managers toxiques) et en en instaurant des règles saines de fonctionnement (par exemple : pas de réunion après 17 heures, ou planifier les réunions le lundi après-midi plutôt que le matin éviter les déplacements le dimanche)..(Closon et Lourel, 2012, P125)

Le second volet de ces pratiques consiste en un ensemble de ressources et de conseils relatifs à la vie personnelle. Ces ressources s'organisent autour de quatre rôles majeurs de la vie personnelles : la santé et le bien-être (prévention, conférences avec intervenants extérieurs, sur des sujets comme l'hygiène de vie, la dépendance, la détections des cancers), les enfants et autre personnes à charge (parents vieillissants, adultes handicapés ou invalides), la vie quotidienne (assistance juridique, logistique et psychologique) et les projets personnels du salarié (formation tout au long de la vie, bénévolat).

Selon Lefèvre, Pailhé et Solaz (2007), les mesures de conciliation travail-famille proposés par les employeurs diffèrent fortement selon le statut, la taille et le secteur d'activité.(Closon et Lourel, 2012, P125).

Chapitre III :

Le Travail de La Femme

1. Le travail des femmes :

Les femmes ont toujours travaillé. Mais tout d'abord, il est important de donner une définition de ce que nous entendons par le travail. Nous nous intéressons ici essentiellement au sens économique du terme. En effet, nous entendons par travail toute activité qui a une dimension productive et joue un rôle économique, c'est-à-dire le travail rémunéré, dans les usines par exemple, mais aussi le travail aux champs (puisque les denrées produites pourront ensuite être vendues ou consommées). Est ainsi exclu tout ce qui est travail ménager, le travail domestique d'une femme chez elle, qui n'est pas directement productif et qui est, lui, reconnu depuis longtemps aux femmes. (étudier.com, introduction sur le travail des femmes, P02).

Cependant, chacun sait que la place des femmes dans le monde du travail n'a pas été reconnue avant longtemps. Ainsi, à l'aube de la période de révolution industrielle, elles étaient encore invisibles, cantonnées à leur image femme idéale, identifiée à la maîtresse de maison, mère et éducatrice des enfants.

Depuis les débuts de l'industrialisation et l'entrée dans l'Ere Moderne, leur image évolue. Les femmes commencent à occuper d'autres postes que ceux qui leur étaient traditionnellement réservés, dans le secteur agricole notamment. Ainsi, les actives, jusqu'alors essentiellement présentes dans le secteur agricole et domestique, déversent progressivement leurs effectifs dans le secteur de l'industrie et des services, qui sont des secteurs en pleine expansion, ce qui résulte des conséquences de l'industrialisation. Néanmoins, les femmes conserveront toujours les tâches les plus ingrates, les plus mal payées et les moins prestigieuses, au détriment des hommes. Leurs conditions de travail vont se détériorer progressivement et jusqu'au milieu du XXème siècle elles n'occuperont encore que les secteurs productifs les plus marginaux. (étudier.com, introduction sur le travail des femmes, P02).

2. Femmes en activité :

L'activité féminine, mérite une place particulière non parce que les femmes constitueraient une sous-espèce homogène humaine, mais parce que leur mode d'existence a été façonné en ce sens, y compris par les sciences sociales.

Jusqu'aux années 1970, le masculin l'a emporté en tant que représentant supposé neutre de la main d'œuvre. Si une condition de la femme se situait explicitement quelque part, c'était en famille, dans un rôle ou plutôt un état très passif et secondaire, bénévole parce que dépendante, avant tout mère et épouse, elle ne compte ni en temps ni en argent ni en statistique. Jusqu'à 1977, l'origine sociale des individus n'a été enregistrée qu'à partir du père ou du mari. Quant au ménage dont elle serait la reine si non le chef, il sert alors de cache sexe dissimulant les contributions relatives de chacun. (Colin, 2010, P108).

Sous la houlette des études féministes, au début des années 1980, le travail redevient enfin sexué, son histoire se complète et les analyses se transforment en même temps. Le problème de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, problème traditionnellement assigné à la moitié féminine du monde, même s'il concerne tout le monde. Car pour réarticuler les sphères domestiques et professionnelles, il faut aussi surmonter les cloisonnements entre les disciplines qui jusqu'à alors s'en étaient occupés distinctement. La division familiale du travail n'apparaît dès lors plus envisageable en termes de complémentarité, mais demande à être repensée sous l'angle des rapports sociaux de sexe. (Colin, 2010, P108).

Selon la manière de confronter les actifs, les bilans s'avèrent très différents. Si l'on compare les générations successives de femmes, leur formation et leur emploi se sont certes développés. Toutefois, les comparaisons simultanées entre hommes et femmes révèlent des disparités d'autant plus nettes que leurs situations se sont partiellement rapprochées. Enfin, si l'on compare les femmes entre elles, au même

moment, alors l'inégalité socioéconomique redevient manifeste. Au demeurant, tant que certaines femmes peuvent s'offrir les services d'autres femmes pour se décharger de tâches domestiques, la catégorie genre se démultiplie ou s'épuise. (Colin, 2010, P108).

La progression de l'activité féminine s'est principalement réalisée dans les emplois déjà féminisés et la part des ouvrières n'a guère varié. L'éventail des professions accueillant des hommes reste dix fois plus large que la trentaine de professions généralement exercées par les femmes. Près de la moitié des travailleuses se concentre même dans une vingtaine de professions (enseignement, santé, secrétaire, vente). Une répartition homogène des professions impliquerait que la moitié des actifs change de métier. (Colin, 2010, p110).

Même quand ils exercent un métier semblable, hommes et femmes, n'exercent pas souvent les mêmes fonctions, les mêmes spécialités, n'accomplissent pas la même carrière, avec le même statut.

Contrairement aux apparences, les femmes ne sont pas entrées en activité dans les années 1960, elles y ont fait leur retour. Car elles ont toujours travaillé, de manière plus ou moins visible. Les premiers recensements ont souvent confondu le travail domestique (des ménagères), le travail des domestiques (des femmes de ménages), et le travail à domicile (télétravail avant la lettre). De plus, toute une série d'activités productrices exercées dans les entreprises familiales à titre d'aide (tout particulièrement dans l'agriculture) ont pu être assimilées à des tranches ménagères. (Colin, 2010, p110).

3. Le travail domestique :

Le travail domestique représente une des formes d'emploi les plus anciennes et les plus importantes pour beaucoup de femmes dans de nombreux pays. Il est lié à l'histoire mondiale de l'esclavage, du colonialisme et d'autres types de

servitude telle qu'on l'observe aujourd'hui. Le travail domestique est un phénomène mondial qui perpétue des hiérarchies fondées sur la race, l'origine ethnique, le statut d'indigène, la caste et la nationalité. (Ilo, 2009, p5).

Les services à la personne dispensés au domicile de particuliers contre rémunération par des salariés ou gratuitement par des membres du foyer dans le cadre de leurs responsabilités familiales et «par amour pour leurs proches», sont tout simplement indispensables au fonctionnement de l'économie extérieure. La participation croissante des femmes à la vie active, les transformations de l'organisation du travail et l'intensification des tâches, l'absence de politiques visant à concilier responsabilités professionnelles et vie familiale, le désengagement de l'Etat dans ce secteur, la féminisation des migrations internationales et le vieillissement de sociétés sont autant de facteurs qui expliquent l'augmentation de la demande de ce type de services depuis quelques années. Pourtant, le travail domestique n'est toujours pas apprécié à sa juste valeur. (Ilo, 2009, p5).

Il est assimilé à du travail non qualifié parce qu'on juge traditionnellement que la plupart des femmes ont la capacité de remplir cette fonction, et que les compétences qu'elles apprennent d'autres femmes du foyer sont considérées comme naturelles. Lorsqu'il est rémunéré, le travail domestique demeure, par conséquent, sous-évalué et mal réglementé. A l'inverse, les études qui donnent la parole aux travailleurs domestiques indiquent souvent qu'ils croient en la dignité de leur labeur, raison pour laquelle il doit être dûment reconnu, respecté et réglementé. (Ilo, 2009, p7).

Les travailleurs domestiques sont payés pour exercer diverses responsabilités familiales «sexospécifiques» chez des particuliers. La maison est leur lieu de travail. Cependant, les tâches qu'ils remplissent ne renvoient pas à ce qu'on entend généralement par «marché du travail» et font apparaître une dichotomie entre le travail et la famille. Les travailleurs domestiques peuvent être chargés de

faire la cuisine ou le ménage, de s'occuper d'enfants, de personnes âgées ou handicapées, voire d'animaux domestiques, tâches qui ne sont pas toujours clairement définies dès le départ et qui peuvent varier fortement avec le temps. (Ilo, 2009, p7).

Les termes employés eux-mêmes sont vagues, et «s'occuper» d'un enfant peut aussi bien signifier en assurer la garde qu'avoir la charge principale de son éducation. En outre, il peut arriver que les tâches semblent illimitées. (Ilo, 2009, p7).

4. L'arrivée de l'enfant :

On sait que l'arrivée de l'enfant constitue un choc sur l'activité féminine, susceptible d'entraîner de très fortes réorganisations. Chez une partie des couples de notre échantillon, ce choc a bel et bien existé mais il a été relativement adouci par un intense recours à des services. Notamment, chez les énarques, a une « nounou » prenant en charge l'enfant quelques jours après sa naissance et permettant aux parents de se partager un ensemble d'activité moins lourd en termes temporels. Le plus souvent, les femmes de notre échantillon ont travaillé pendant leur congé de maternité et repris très vite le travail. Un mot revient sans arrêt dans leurs discours : celui d'organisation. Elles disent toutes avoir dû s'organiser de manière extrêmement précise pour pouvoir continuer à travailler « comme avant », avec la même efficacité. (Closon et Lourel, 2012, p100).

Le terme qui revient sans cesse est aussi «équilibrisme » : une machine extrêmement bien réglée se met en place qui repose à la fois sur une organisation très planifiée (en général à la fois une nounou à la maison, des grands-parents et un certain remaniement au travail) et une nouvelle manière de travailler : plus efficacement en moins de temps. (Closon et Lourel, 2012, p100).

5. Le travail de la mère et la garde des enfants :

La présence d'enfants de moins de 3 ans dans un ménage pèse sur l'emploi des mères : les tâches domestiques, en particulier les soins aux jeunes enfants, sont majoritairement supportées par les femmes.

Les discours relatifs au travail salarié des mères ont évolué considérablement depuis 1970. Puisque cette question soulève celle du bien-être de l'enfant, les psychologues n'ont manqué de donner leurs avis, tout comme ils participent en l'an 2005 aux vifs débats concernant l'instauration d'une possible double résidence pour les enfants de couples séparés. (Colin, 2006, p253)

Jusque dans les années 1980, les psychologues ont portés un jugement très négatif sur le travail de mères, position relayée par les pouvoirs publics, tandis que de son côté, la sociologie se contentait de dénoncer l'insuffisance des institutions collectives. En effet, dans les premiers temps de l'enfance (jusqu'à la seconde année), l'entourage familial et les modes institutionnalisés se partagent la garde et les soins de l'enfant. On parlait encore de choix entre travailler professionnel et élever ses enfants. La pression excessive de la maternité devenait l'outil le plus fort de l'exploitation des femmes, alors que l'environnement exerçait une pression sournoise pour les culpabiliser. (Colin, 2006, p253).

Depuis le début des années 1990, ces débats paraissent caducs et il n'y a plus d'alternative, 86% des femmes de 25 à 49 ans avec un enfant travaillent, 76,5% avec deux enfants. (Colin, 2006, p254)

Il semble aujourd'hui plus difficile de faire garder ses enfants qu'autrefois leur conserver la vie, alors que tout concourt à maintenir et renforcer la part de l'activité féminine, les lieux où le jeune enfant doit apprendre à maîtriser et utiliser son corps, entrer dans le monde social, apprendre le langage et les codes, ne se développent pas un rythme suffisant. (Colin, 2006, p255).

A certaines conditions, il n'est pas étonnant d'observer une corrélation entre le taux d'abandon de l'activité professionnelle de la femme et le type de son emploi. Compte tenu des difficultés diversement rencontrés selon les catégories sociales pour faire garder son ou ses enfants, certaines femmes choisissent la solution la plus radicale, celle du retrait du marché du travail. Les employés de commerce, les ouvrières, le personnel de service sont les plus nombreuses à abandonner leur activité après la naissance du premier et du second enfant. L'interruption temporaire de l'activité professionnelle peut résoudre des difficultés liées à la garde des enfants, à la désynchronisation des horaires de travail entre mari et femme, aux temps de travail irrégulier ou imprévisible, à l'allongement des temps de transport. Même si la combinaison de la difficulté et la compensation de l'allocation publique expliquent l'arrêt de leur travail professionnel, les mères mettent généralement en avant leurs soucis d'entourer davantage leurs enfants. (Colin, 2006, p255).

6. Comment l'entreprise pense le travail féminin :

Entre 1968 et 1975, 83% de la création d'emplois salariés ont été réalisées dans des secteurs tertiaires dont une très large part dans le secteur public et parapublic. 60% de la croissance de l'emploi salarié dans le tertiaire s'appuie sur la main-d'œuvre féminine. On aurait s'attendre à ce que les femmes employés trouvent dans l'emploi un marchepied pour une parité avec les hommes. Or, dans le monde de l'entreprise, les femmes ont été exclues des rapports de production dominant et des structures d'autorité légitime des organisations. Elles sont le plus souvent cantonnées dans des secteurs perspectives de promotion, ce qui légitime la faiblesse ou l'écart des salaires, confrontons l'idée que leur travail n'apporte qu'un salaire d'appoint au foyer. (Colin, 2006, p248)

Dans une étude pionnière portant sur un secteur où les hommes et les femmes commencent au même échelon et avec les mêmes diplômes, Françoise Battagliola (1984) révélait comment une politique de gestion du personnel, un ensemble de

règles informelles et les stratégies des agents se mettent en place et reproduisent la division sexuelle du travail dans le cadre de la production. La division technique du travail qui tend à masquer, à travers sa rationalité, la division sexuelle, la recoupe en fait quasiment totalement. L'idéologie véhiculée à tous les niveaux de l'institution traduit que les postes monotones ne sont pas des travaux d'hommes, alors que les femmes s'en contentent : c'est l'image d'un éternel féminin aux doigts occupés, depuis la petite bergère qui tricote, en passant par l'ouvrière asservie à sa machine à coudre jusqu'à l'employée secrétaire aux doigts de fée, aujourd'hui attachée à son poste d'ordinateur. (Colin, 2006, p249)

L'idéologie à l'égard des femmes, qui seraient passives, adaptables et qui ne cherchaient qu'une occupation rémunérée laissant assez de temps pour s'occuper de leur famille, autorise donc de les confiner dans les postes aux salaires les plus faibles, et qui sont considérés comme salaire d'appoint. L'argument de la charge familiale n'est qu'un alibi pour empêcher leur promotion et les maintenir dans des postes d'exécution répétitifs. Et circulairement, les hommes promus s'investiront davantage dans leur travail, se dispensant de la prise en charge des tâches familiales, tandis que les femmes rentreront dans la logique du salaire d'appoint et continueraient de travailler plus pour le plaisir du contact social avec leurs collègues que pour l'intérêt présenté par le travail. (Colin, 2006, p249)

L'osmose entre travail professionnel et travail domestique, dans chacune des deux sphères, est caractéristique de l'univers professionnel féminin. En effet, des travaux révèlent que les femmes traversent ces deux domaines sans y appliquer les mêmes démarcations que les hommes. Les femmes parlent à leurs enfants de leur métier, sous ses aspects techniques, comme, comme sous l'angle des rapports humains qui s'y mettent en scène. Elles utilisent «les œuvres sociales» au bénéfice des loisirs familiaux, représentant leurs enfants aux collègues, rapportant au foyer de bonnes adresses, des recettes. Tout ce passe comme si à la sociabilité de l'atelier, ce lieu stigmatisé comme le berceau des cancans par les observateurs, se

substituait la sociabilité de bureau. Les femmes inaugurerait une nouvelle façon de vivre le salariat. (Colin, 2006, p250).

7. L'égalité hommes et femmes dans l'emploi et dans la famille :

Des fortes inégalités dans la famille viennent amplifier, en quelques sortes, celles que l'observe dans l'emploi. Car, malgré les acquis féminins en termes de droits et d'accès au marché du travail, des écarts importants par rapport à la situation des hommes demeurent aujourd'hui.

Dans l'emploi, les femmes restent encore majoritairement cantonnées aux emplois à faible qualification, souvent associées à une rémunération basse, assortis de précarité, risque d'exclusion ou manque de protection sociale. De plus les femmes sont bien plus souvent que les hommes employées à temps partiel, avec des horaires fréquemment atypiques, et lorsqu'elles sont chômeuses, elles ont plus de difficulté à trouver un emploi. (Closon et Lourel, 2012, p60)

De fait les femmes sont encore aujourd'hui « les grandes perdantes », puisqu'à ces inégalités sur le marché du travail, s'ajoutent des inégalités dans la famille. Nous avons montré qu'au sein des couples bi-actifs elles réalisent les environs 70% des tâches domestiques et 60% des tâches parentales. La participation des deux sexes au travail réalisé à la maison diffère non seulement en termes de quantité mais aussi en termes de la qualité. Ainsi, pour le temps « parental » (équivalent d'un travail à mi-temps), les mères en font deux fois plus que les pères. Qui plus est, elles accomplissent les tâches les moins nobles : faire le « taxi » pour les enfants, s'occuper de leurs repas, etc. tandis que les pères ont avec leurs enfants des occupations plus ludiques et gratifiantes. (Closon et Lourel, 2012, p60)

Quant aux tâches purement domestiques, force est de constater qu'elles constituent une sorte de « noyau dur » : sur ce domaine le partage n'évolue guère, et se fait toujours au détriment des femmes, surtout dans les familles avec enfants,

alors que les jeunes couples sont plus égalitaires. La réduction de la durée du travail, tout comme le travail à temps partiel des femmes, ont renforcée le clivage : les femmes reportent le temps libéré sur le domestique. (Closon et Lourel, 2012, p61).

C'est pourquoi la promotion de l'égalité professionnelle ne peut se faire sans celle de l'égalité dans la famille. Car malgré de multiples lois et mesures mises en place depuis plusieurs décennies, des progrès restent à faire en matière d'égalité professionnelle. Promouvoir l'égalité professionnelle pour les femmes, c'est reconnaître leur rôle d'acteurs de premier plan du développement économique. Mais il convient de lui assortir l'égalité familiale, car « il ne saurait y avoir d'égalité professionnelle aboutie, sans égalité familiale réelle », tant les inégalités perdurent au sein de la famille. (Closon et Lourel, 2012, p61).

8. Analyse des causes du problème d'accès des femmes au marché du travail :

Les causes sont multiples, les unes à caractère institutionnel et économique, les autres sont socioculturelles. Ce chapitre tentera d'en présenter les principales explications :

a. Libérer les femmes des contraintes et responsabilités domestiques pour une autonomisation économique et sociale :

- Souvent les femmes sont contraintes par des facteurs de mobilité liés à leurs responsabilités. Autrement dit, beaucoup de femmes pourraient s'engager dans des activités si certaines conditions étaient réunies. Selon une étude sur les femmes au foyer, les «femmes mariées» sont les plus nombreuses dans cette catégorie et souvent le changement de statut matrimonial, le passage de célibataire à mariée, entraînent un changement du statut d'active à femme au foyer. Nous pouvons donc émettre l'hypothèse que le mariage (la charge familiale) est de plus en plus un frein

à la participation des femmes à la vie active ou alors qu'elles ne se perçoivent plus comme sans-emploi puisqu'elles s'occupent de leurs foyers. Le choix entre se marier et travailler et rester célibataire est vite fait en faveur du premier. Ce qui signifie que le mariage influe sur la sortie des femmes du marché du travail et l'effet semble de plus en plus important dans la décision des femmes de se retirer du marché du travail, selon les données de l'enquête emploi réalisée en 2006. Il est intéressant de voir si les femmes reviennent à un emploi rémunéré après les années d'enfantement et d'éducation des enfants ou bien si elles quittent définitivement leur emploi.

Quelquefois, les femmes conçoivent le travail comme une étape d'avant mariage. Le salaire perçu est utilisé pour financer ce mariage. Pour répondre à ce questionnement, il est nécessaire de disposer de données de type panel ou des enquêtes rétrospectives qui nous permettent de suivre le comportement des femmes sur le marché du travail après la naissance du premier enfant. (Belmihoub, 2016, p25).

8.2. Analyse des facteurs explicatifs de la faible participation des femmes à l'activité économique en Algérie :

- **Les facteurs économiques de mobilité :** Souvent, les conditions de mobilité, comme le transport, sont le principal handicap pour les femmes. Autant un homme peut se déplacer sur un rayon de 50 kms du lieu de résidence ou même «s'expatrier» dans d'autres régions avec astreinte de résidence pour exercer une activité professionnelle, autant la femme est généralement contrainte à une proximité du domicile pour continuer à exercer certaines responsabilités familiales (rentrer à midi pour le repas des enfants, préparer les repas sont les principales activités des femmes au foyer, voir étude Lassassi et alii). (Belmihoub, 2016, p25).

- Les conditions de mobilité, principalement le transport et la sécurité, sont généralement des obstacles pour l'engagement des femmes dans une activité hors-foyer. Les femmes rurales sont encore plus contraintes par ces facteurs. Les conditions de mobilité ont toujours constitué des obstacles à l'accès à l'emploi. En Algérie, la population est fortement concentrée sur le Littoral, dans des villes de plus en plus grandes et qui attirent les activités économiques et donc la population ; alors que les infrastructures et les systèmes de transport urbain et périurbain n'ont pas suivi. Ainsi, certains emplois deviennent inaccessibles pour certaines catégories de la population en raison de l'éloignement. Devant ces contraintes se sont généralement les plus démunis qui ne peuvent y faire face, surtout lorsque l'emploi n'est pas suffisamment rémunéré pour couvrir les charges. Le temps consacré aux transports est un autre facteur d'éviction des femmes. (Belmihoub, 2016, p25).
- **Les facteurs socioculturels** : Nous ne disposons pas de données ou d'analyses sur l'importance des facteurs socioculturels dans le retrait des femmes de l'activité extra-domestique. Toutefois, dans les débats organisés ici et là, des déclarations de responsables d'associations de défense des droits des femmes et même des élues témoignent de l'importance du contrôle social exercé par la société tout entière ou par les communautés proches (famille élargie, village, cité), par la famille stricto sensu (père, mère, frères...) et par le mari ou la belle-famille. (Belmihoub, 2016, p25).

9. L'emploi féminin en Algérie :

L'emploi féminin fait face à de nombreuses contraintes de par le monde, davantage en Algérie. Malgré des progrès significatifs au cours des dernières décennies, la Participation des femmes à la force de travail à travers le monde est restée inférieure à celle des hommes, les écarts de salaire entre les sexes élevés et

les femmes surreprésentées dans le secteur informel et parmi les segments les plus défavorisés des populations. Plus inquiétant, les progrès vers l'égalité des sexes semblent avoir stagné dans ce domaine.(elwatan.com, l'emploi féminin en Algérie).(consulté le 10 mai 2022).

Très souvent, des restrictions juridiques et/ou des obstacles culturels et sociaux contraignent la capacité des femmes à rejoindre le marché du travail, développer leur plein potentiel économique et contribuer à la prospérité du pays. Les coûts d'un faible PFFT sont élevés en termes de perte de points de croissance et de revenu par habitant (entre 9 % et 40% en fonction des pays), de montée de la pauvreté et de baisse de compétitivité des entreprises. Une plus forte PFFT reste cruciale tant au niveau des économies avancées que des pays en voie de développement.(elwatan.com, l'emploi féminin en Algérie).). (consulté le 10 mai 2022).

Dans le premier cas, elle permet de contrebalancer les effets négatifs du problème structurel du vieillissement de la population (option plus aisée politiquement que le recours à l'immigration). Dans le second cas, de meilleures opportunités pour les femmes permettent d'accroître l'offre de travail et de favoriser ainsi la croissance économique pour peu que des politiques publiques appropriées allant dans ce sens soient en place (niveaux de scolarisation des filles, politiques de la famille favorable, etc.). Le travail féminin souffre également de distorsions et de discriminations, limitant ainsi les options des femmes en matière de travail rémunéré, d'accession à des postes de responsabilité et d'entrepreneuriat.(elwatan.com, l'emploi féminin en Algérie).). (consulté le 10 mai 2022).

Pour ce qui est de l'Algérie, en dépit de progrès au cours des dernières décennies et nonobstant l'existence d'un cadre juridique approprié, le taux d'activité des femmes demeure l'un des plus bas au monde. Par ailleurs, en raison du nombre croissant de femmes instruites, leur faible participation est un frein

considérable à l'augmentation de l'output potentiel du pays. Face à ce problème structurel de taille, et dans la perspective d'une refondation de l'économie nationale, l'augmentation du taux de participation des femmes à la force de travail est un impératif stratégique incontournable. D'un plus grand rôle économique des femmes dépendra le futur du pays à charge pour les dirigeants de mettre en œuvre des mesures appropriées dans de nombreux domaines. (elwatan.com, l'emploi féminin en Algérie).

10. L'emploi féminin en Algérie :

Ce dernier a considérablement évolué au gré des transformations sociologiques et des changements économiques que le pays a connus depuis 1962. L'histoire économique de l'Algérie post-indépendante se subdivise globalement en deux grandes périodes : (1) exclusion faite de la phase d'urgence (1962-1965) et de celle du plan triennal visant à préparer la planification quadriennale (1967-1969), la première couvrant les décennies 1970s-1980s est caractérisée par la planification centralisée des investissements publics et l'omniprésence de l'Etat comme investisseur, producteur, distributeur et employeur. (elwatan.com, l'emploi féminin en Algérie).

Dans ce contexte l'emploi féminin salarié est concentré principalement en zone urbaine (exigeant une certaine technicité), dans les secteurs de l'éducation et de la santé publique, en majeure partie et au service de l'Etat, employeur principal ; la seconde période, entamée en 1995, est celle d'une transition lente et complexe vers une économie fondée sur les mécanismes du marché et faisant une plus grande part au secteur privé (dont la part est d'environ 40% du PIB) et sur fond de changements sociologiques importants (montée de la société civile, accès massif aux technologies de l'information et de la communication, ouverture plus importante sur l'extérieur, mise en place d'un dispositif juridique approprié en faveur de l'emploi féminin, rôle économique plus important de la femme au niveau du ménage, mobilité plus marquée des femmes et reconstitution d'une

classe moyenne à partir du début des années 2000).(elwatan.com, l'emploi féminin en Algérie).

En conséquence, l'emploi féminin a lui-même connu des changements structurels. Ainsi, les femmes occupent désormais des emplois supérieurs, moyens (à concurrence de 38%, ce qui leur confère un rôle de cheville ouvrière) et de base dans une variété de secteurs d'activité, au service des administrations publiques (à concurrence de 58 %) et du secteur privé et indistinctement dans les zones urbaines et rurales.(elwatan.com, l'emploi féminin en Algérie).

Chapitre IV :

Le Stress Au Travail

1. L'origine du mot stress :

Le stress est un mot anglais désignant la pression émotionnelle, ou syndrome d'adaptation, qui peut apparaître face au changement de l'environnement dont chacun vit les effets, les hommes mais aussi les animaux et tout organisme vivant sur terre, et vous en particulier. (Piarrat, 2012 ; p9).

2. Définitions du mot stress :

Le mot "stress" fait partie du langage courant. Nous l'utilisons régulièrement pour désigner nos réactions émotionnelles face aux difficultés de la vie. On le qualifie souvent de bon ou mauvais, selon qu'il est vécu comme "moteur" ou comme "frein". Tout événement extérieur (mariage, naissance, décès, bruit, embouteillage, etc.) ou intérieur (pensée, croyance, émotion, etc.) peut être à l'origine du stress. (Brochure, 2019, P11).

Pour le nouveau petit Robert, le stress est un agent physique ou psychologique provoquant une réaction de l'organisme. Il est considéré comme l'ensemble des réactions non spécifiques (physiologique, métabolique, comportementale) à cet agent agressif. Certains préfèrent dire que c'est une situation ou un fait traumatisant pour un individu, une tension nerveuse.

3. Définitions du stress au travail :

L'accord-cadre européen d'octobre 2004 définit le stress comme : un état accompagné de plaintes ou de dysfonctionnement physiques, psychologie, ou sociaux, et qui résulte du fait que les individus se sentent inaptes à combler un écart avec les exigences ou les attentes les concernant. L'individu est capable de gérer la pression à court terme qui peut être considéré comme positive mais il éprouve des grandes difficultés face à une exposition prolongée à des pressions intenses. En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie

mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé. (Alis, Dums, et Poilpot-rocaboy, 2010, p52).

Pour l'organisation mondiale de la santé (OMS) : « le stress au travail est l'ensemble des réactions que les employés peuvent avoir lorsqu'ils sont confrontés à des exigences et des pressions professionnelles ne correspondant pas à leurs connaissances et à leur capacités et qui remettent en cause leur capacité à faire face. Le stress peut survenir dans des contextes professionnelles très différents, mais il est souvent aggravé lorsque les employés ont le sentiment qu'il ne sont pas assez soutenus par leurs chefs ou leurs collègues, et lorsqu'ils n'ont pas beaucoup de prise sur leur travail ou sur la façon de s'y prendre pour faire face aux exigences et aux contraintes de celui-ci ». (Servant, 2013, p 3)

La définition de l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail « le stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que les processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne le sont pas uniquement. Ils affectent également la santé physique, le bien-être et la productivité ». (Servant, 2013, p 4).

4. Déséquilibre et équilibre :

L'équilibre est un état instable. Les salariés passent vite d'un état d'équilibre à un état de déséquilibre. Les expressions équilibre ou harmonisation sont une réponse au déséquilibre perçus lorsque la vie professionnelle occupe un espace-temps supérieur à celui que désire l'individu ou encore à celui qui permet l'investissement souhaité dans d'autres domaines de la vie valorisés par l'individu.

Le déséquilibre entre vie professionnelle et vie familiale peut être une source de tensions et de stress. Cette tension et ce stress résultent d'un déséquilibre réel ou perçu entre une exigence de l'environnement (l'entreprise, la famille...) et la

capacité d'y répondre pour y faire face la personne a intérêt d'adopter une stratégie constructive de développement en se fixant de nouveaux buts, en redéfinissant ses valeurs et en choisissant de modifier son style de vie en fonction de celles-ci, d'une façon responsable et réaliste. (Dumas, 2008, p51).

5. Le stress féminin :

Toutes les études épidémiologiques le montrent : les femmes, en population générale, sont deux fois touchées que les hommes par les maladies anxieuses et la dépression. Cela est aussi vrai dans le monde du travail. En effet, le stress affecte tout particulièrement la femme qui doit concilier activité professionnelle et obligation familiale. Mais d'autres éléments entrent en jeu pour augmenter sa source de stress.

Plus de performance en moins de temps : la notion de performance professionnelle est encore plus contraignante pour la femme, car elle doit n'en faire « encore plus » pour être reconnue, et cela dans laps de temps plus restreint. Le sentiment de « manquer de temps » est largement exprimé par les femmes qui travaillent. L'interruption fréquente des tâches est un autre facteur de stress. (Légeron, 2015, p116).

Une instabilité plus dure à vivre : les femmes sont particulièrement fragilisées par les changements continuels du monde du travail, qu'ils soient macroscopique ou individuels. Par les femmes que les hommes. Par ailleurs, les femmes subissent plus directement les changements au niveau familial (déménagements avec les modifications de la vie familiale qu'ils supposent, ruptures et divorces avec les problèmes que cela implique dans l'organisation et l'équilibre familial). (Légeron, 2015, p116).

Des frustrations et conflits professionnels : les frustrations professionnelles, matérielles (salaires plus bas), émotionnelles et sociales (investissement professionnel moins reconnu), les problèmes relationnels (harcèlement moral,

voire sexuel, agression verbale ou physique des clients, etc.) contribuent à rendre les femmes particulièrement vulnérables. Elles ne savent pas toujours y faire face. L'inégalité hommes-femmes qui persiste dans notre société, et tout particulièrement dans le monde du travail, contribue à accroître le stress des femmes. (Légeron, 2015, p116).

6. Risque liés au stress (OMS ,2004) :

6.1. Contenu du travail :

- Nature des tâches (monotonie, peu stimulante, dépourvue de sens, manque de variété, tâches déplorables).
- Charge de travail, rythmes et cadences (charge excessive ou insuffisante, fortes contraintes temporelles...).
- Horaires de travail (manque de flexibilité, trop long, incompatible avec la vie sociale...).
- Participation et contrôle (manque de participation à la prise de décision, manque de contrôle...). (Servant, 2013, p 10)

6.2. Contexte professionnel :

- Progression de carrière, statut, salaire : (précarité de l'emploi, manque de perspective de promotion, promotion insuffisante ou excessive, travail sans reconnaissance sociale, rémunération à la tâche ou à pièce, système d'évaluation des performances peu clair et inéquitable, sous-qualification ou sur qualification sur le poste...).
- Rôle au sein de l'organisation, de l'entreprise (ambiguïté des rôles, coexistence de plusieurs rôles incompatibles dans le cadre d'un même travail, obligation d'assumer des responsabilités pour autrui, obligation de s'occuper d'autres personnes et de leurs problèmes...).

- Relation interpersonnelle (manque de soutien et de supervision de la part de hiérarchie, mauvaise relation avec les collègues, travail isolé ou solitaire, absence de procédure pour traiter les plaintes et les problèmes).
- Culture d'entreprise (communication, direction, manque de clarté entre les objectifs de l'entreprise et la structure organisationnelle).
- Liens entre la vie professionnelle et la vie privée (conflit entre les exigences du travail et celle de la vie privée, manque de reconnaissance des problèmes privée au travail, manque de support à la maison pour les problèmes privée au travail, manque de support à la maison pour les problèmes rencontrés au travail...). (Servant, 2013, p 10)

7. Les causes du stress au travail :

Les conditions physiques de travail sont souvent difficiles (caractérisées par le manque de place, le bruit, la chaleur). La pression, le manque de temps, le travail en sous-effectifs est souvent prégnant. L'INRS distingue cinq grandes catégories de facteurs professionnelles pour expliquer le niveau du stress perçu.

- **Le contenu de travail et la tâche à effectuer**

Exigences quantitatives et qualitatives (charges de travail, rendement, pression temporelle, masse d'informations à traiter, mais aussi pression, vigilance...), caractéristiques de la tâche (monotonie, absence d'autonomie, répartition, fragmentation), risques inhérents à l'exécution même de la tâche. (Alis, Dumas et Poilpot-rocaboy, 2010, p53).

- **L'organisation du travail :**

contrôle ou absence de contrôle sur la répartition et la planification des tâches, précision des missions, contradictions éventuelles entre les exigences du poste (comment faire vite et bien ? faut-il privilégier le client ou le respect des quotas ?), horaires et rythmes de travail, flexibilité du travail (flux tendu,

polyvalence...) et type de contrats de travail. (Alis, Dumas et Poilpot-rocaboy, 2010, p53).

- **Les relations humaines et les facteurs psycho-sociaux :**

Soutien des collègues ou des supérieurs hiérarchiques, style de management, reconnaissance du travail accompli.

- **L'environnement physique et technique de travail :**

Facteurs d'ambiance (bruit chaleur, éclairage humidité...), conception des espaces et des postes de travail (manque d'espace, d'éclairage)

- **L'environnement socio-économique de l'entreprise :**

Santé de l'entreprise, exigence financières, résultats attendus...

Cette liste de variable proposé par L'INRS permet de mettre en lumière les causes principales du stress. Toutefois, les variables mises en exergue dans cette liste concernant essentiellement des facteurs internes à l'entreprise (hormis l'environnement socioéconomique). Certains facteurs environnementaux tels que le conflit entre vie familiale et vie professionnelle et les difficultés d'articulation des temps jouent aussi un rôle clé. (Alis, Dumas et Poilpot-rocaboy, 2010, p54).

8. Les sources du stress professionnel :

Les évolutions de l'environnement du travail au cours des dernières décennies se sont traduites par une diminution de la pénibilité physique du travail (les machines ont remplacé les hommes dans les tâches les plus ingrates) mais aussi par une augmentation de la pénibilité psychologique. Actuellement les stressseurs « psychosociaux » les plus fréquemment retrouvés, et donc source des plus grandes difficultés pour les individus semblent être :

8.1. La charge :

Celle-ci se caractérise par une quantité de travail importante, associée à une exigence de qualité totale, et ce, à réaliser sous une forte contrainte de temps. Par ailleurs le nombre d'informations à traiter et parfois leur complexité, les objectifs à atteindre et le culte de la performance accentuent encore la pression ou « charge mentale ». Les interruptions de travail sont fréquentes (véritable « zapping » des activités) : on estime ainsi qu'en moyenne un cadre est interrompu dans son travail toutes les 10 minutes. (Légron, 2008, p812).

8.2. Les changements :

Dans son environnement professionnel, l'individu doit aujourd'hui sans cesse s'adapter au changement, qu'il s'agisse de la réorganisation de l'entreprise (fusions, restructurations, etc.) ou de l'apparition de technologies nouvelles (on parle de « techno-stress »). L'accélération des rythmes de changement est souvent associée à la nouveauté et à l'inconnu (d'où la difficulté de prévoir et donc de s'organiser) mais aussi à des incertitudes majeures (trajectoire professionnelle par exemple) et parfois à des menaces (sur son emploi par exemple). (Légron, 2008, p812).

8.3. Les frustrations :

Les attentes des individus sont trop souvent déçues. Le manque de renforcements aussi bien « matériels » (salaires, primes, carrières, etc.) que « sociaux » (manque de considération ou de valorisation) ou même « symboliques » (sens donné à son travail) expliquent les phénomènes fréquents de frustration. Ces déceptions sont bien sûr en partie liées aux exigences de plus en plus fortes qu'ont les individus vis-à-vis de leur travail. (Légron, 2008, p812).

8.4. Les relations :

« L'homme est un stresser pour l'homme. » Le contact avec des clients ou des usagers exigeants, impatientes, voire parfois agressifs (ou violents) est une réalité pour de nombreux salariés. Au sein même de l'entreprise, les relations peuvent être aussi plus ou moins conflictuelles entre les individus (mauvaise ambiance, compétition). Les nouvelles organisations de travail obligent par ailleurs des coopérations entre individus qui ne sont pas forcément naturelles. Enfin, certaines formes de management semblent faire fi du simple respect d'autrui, allant même parfois jusqu'à un véritable harcèlement moral. (Légron, 2008, p812).

8.5. La vie personnelle :

Le monde du travail n'est bien évidemment pas la seule source de stress. Pour beaucoup d'entre nous, les soucis viennent essentiellement de notre vie personnelle. Il peut s'agir de stresser majeurs, comme de graves soucis financiers, un divorce, la maladie ou la mort d'un proche. Mais ce peuvent également être les mille et un petits tracas de la vie quotidienne : des voisines bruyantes, une fuite d'eau dans son appartement, un problème de garde d'enfant.

On comprend donc aisément que, pour beaucoup, le plus difficile soit d'avoir à faire face à un double stress : celui de la vie personnelle et celui de travail. Les femmes sont à cet égard les plus touchées, puisqu'elles ont un double métier : à leur activité professionnelle se superposent la charge des tâches domestiques et l'éducation des enfants. Il est vrai que les pères modernes ont beaucoup changé et qu'ils sont souvent prêts, aujourd'hui, à prendre en charge une partie de ce domaine autrefois réservé à la gent féminine. Il n'empêche que, même si quelques papas sont devenus maître dans l'art de passer l'aspirateur ou de donner le biberon, l'éducation et la santé des enfants ainsi que l'intendance familiale

demeurent encore largement à la charge des femmes. C'est ce que montrent, sans beaucoup d'ambiguïté, les enquêtes les plus récentes.

Il semble aussi que le stress ressenti par les salariés ne s'explique pas uniquement par des causes professionnelles. Plusieurs études soulignent aussi que des facteurs extérieurs au travail entrent en ligne de compte il n'en reste pas moins vrai que si l'entreprise n'est pas responsable de tout le stress de ses employés, elle possède en son sein des moyens de la réduire, comme nous le verrons plus loin. (Légeron, 2015, p115)

Pour l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, « un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas, eux, uniquement de même nature. Ils affectent également la santé physique, le bien-être et la productivité ». (Légron, 2008, p 812).

9. Les différentes formes du stress professionnel :

Le concept psychobiologique du stress s'est construit progressivement depuis les années 1930. La compréhension des mécanismes neurobiologiques sous-jacents a connu une évolution spectaculaire ces dernières années. Cette synthèse fait le point sur ces connaissances en opposant stress aigu et stress chronique. Le premier correspond à une réponse adaptative et nécessaire à la survie. Il met en jeu de multiples médiateurs, neurotransmetteurs, neuropeptides et hormones, coordonnés dans le temps et l'espace. Le stress chronique est, en revanche, délétère et conduit, chez l'individu vulnérable, à diverses pathologies. Ses effets néfastes résultent d'une dérégulation des systèmes de stress. (Med sci, 2012, p 612).

9.1. Le stress aigu :

Il correspond aux réactions de l'organisme quand nous faisons face à une situation menaçante, ponctuelle ou imprévisible (présentation en public, accident, nouvel apprentissage). Quand cette situation de stress prend fin, les symptômes de stress s'arrêtent généralement peu de temps après. Il peut donc être utile afin de nous aider à faire face à une situation. (Lebel, 2011, p12).

Il résulte d'une situation inhabituelle ou d'un événement inattendu, déstabilisant (divorce, présentation orale devant un public, période d'examen, entretien...). Il est passager et les symptômes liés au stress aigu disparaissent une fois la situation stressante terminée. Occasionnel, ce stress peut être bénéfique pour notre organisme en nous permettant de nous dépasser et de nous adapter à une situation menaçante. (Magnesium-Uvimag, 2008).

9.2. Le stress chronique :

Il s'installe lorsque la situation de stress se prolonge et/ou se répète. Notre système n'est pas fait pour maintenir un état de surexcitation continu et doit avoir des périodes de récupération. Le stress chronique maintient les mécanismes physiologiques mis en jeu pour faire face à une situation de stress ce qui épuise le système et entraîne des effets néfastes pour la santé. En quelques semaines, peuvent apparaître des symptômes physiques, émotionnels, intellectuels et comportementaux. (Lebel, 2011, p12).

Le stress chronique fait partie de la vie quotidienne de par son apparition systématique : il est la conséquence d'une exposition répétée et/ou continue à des sources de stress. L'organisme s'épuise car il doit constamment puiser dans ses réserves énergétiques pour diminuer le stress.

Le stress chronique est plus dangereux pour la santé, il engendre des troubles anxieux persistants et peut conduire à la dépression. ((Magnesium-Uvimag, 2008).

Le stress de manière générale favorise l'apparition de symptômes d'anxiété et de nervosité. ((Magnesium-Uvimag, 2008).

10. Les phases du stress professionnel :

La définition physiologique du stress permet de comprendre comment toute situation peut représenter potentiellement une source de stress et comment l'individu cherche à s'y adapter le plus rapidement, de façon non spécifique. C'est une réponse neuro-hormonale, décrite pour la première fois par Hans Selye en 1936, appelée également syndrome général d'adaptation. (Guide prévention, p7).

Cette définition du stress distingue trois phases : la phase d'alarme, la phase de résistance et la phase d'épuisement :

10.1. La phase d'alarme :

C'est la réaction de survie immédiate dans laquelle l'individu mobilise très rapidement ses ressources. Certaines structures du cerveau déclenchent la réaction de stress. Par la voie nerveuse (système nerveux sympathique), des substances appelées catécholamines (l'adrénaline et la noradrénaline) sont libérées. L'adrénaline prépare à l'action physique rapide. La noradrénaline stimule les cinq sens, la concentration et la mémoire. La vigilance de l'individu est accrue pour interpréter la situation de stress et réagir au plus vite. Cette phase demande beaucoup d'énergie à l'organisme. Elle dure quelques minutes, une heure au maximum. A l'issue de cette phase, le corps retrouve l'équilibre. (Guide prévention, p7).

Le stress, en tant que réaction d'alerte, doit rester occasionnel et ne pas s'installer dans la durée ou l'intensité des sollicitations.

10.2. La phase de résistance :

Elle correspond à l'ensemble des réponses biologiques permettant à l'individu de résister dans le temps. Certaines structures du cerveau (hypophyse et

hypothalamus) fabriquent des hormones stimulant les glandes surrénales. Cela entraîne la libération des glucocorticoïdes, comme le cortisol, qui : stimule la fabrication de glucose, donnant l'énergie à l'organisme pour se défendre, freine la digestion et la croissance des os, • bloque une nouvelle libération des hormones stimulant les glandes surrénales, évitant que la machine ne s'emballe (rétrocontrôle). (Guide prévention, p7).

10.3. La phase d'épuisement :

L'individu est incapable de faire face au stress. À force de sollicitations, les systèmes neuro hormonaux peuvent se dérégler. Le rétrocontrôle de la phase de résistance ne s'opère plus. Les signes délétères du stress apparaissent : installation de la fatigue, épuisement des réserves, apparition des premiers troubles. Les défenses immunitaires baissent et rendent l'organisme plus vulnérable ayant pour conséquence de favoriser l'apparition de maladies infectieuses ou inflammatoires. Nous sommes plus sujets aux rhumes, gripes, bronchites en période de stress intense. (Guide prévention, p7).

11. Les modèles des thérapies comportementales et cognitives du stress au travail :

Les modèles TCC du stress au travail dérivent du modèle général du stress de Selye et l'approche cognitive proposée par Lazarus et Folkman (1984). Ils mettent en relation les sources et les symptômes du stress, ils reposent sur une approche causaliste qui tente de mettre en évidence le fonctionnement de l'individu lorsqu'il fait face à une situation stressante. (Servant, 2013, p17).

Les deux principales approches sont d'une part, l'approche interactionniste, qui met en évidence l'écart entre la situation et l'individu, et d'autre part, l'approche transactionnelle qui montre l'influence de la perception de la situation de l'individu.

11.1. L'approche interactionniste du stress au travail :

L'approche interactionniste insiste sur le décalage qu'il peut y avoir entre la situation de travail et l'individu, et qui serait à l'origine du stress. Cet écart résulte d'un déséquilibre entre d'une part les exigences des conditions de travail et, d'autre part, les caractéristiques de l'individu. Cette conception offre l'avantage d'aborder le stress professionnel en fonction des caractéristiques du travailleur, des fonctions du travail et de leurs interactions. Toutefois, si cette approche du stress professionnel prend en compte l'environnement en répertoriant les contraintes de la situation, elle n'est pas à même d'expliquer la manière dont les travailleurs s'y adaptent. (Servant, 2013, p17).

.11.1.1. Les apports de l'approche interactionniste :

La conception interactionniste du stress au travail distingue trois domaines d'influences : l'environnement le contexte et l'individu. Le stress alors est défini comme une divergence entre la demande de l'environnement et la capacité du sujet à y répondre. Elle souligne l'étroite interaction entre les caractéristiques individuelles, environnementales et contextuelles. Le stress peut alors être compris comme un décalage entre les exigences de travail et les capacités de l'individu. L'évaluation du stress ne peut donc être réalisée qu'en tenant de ces trois catégories. Les caractéristiques contextuelles et environnementales contribuent à modeler l'activité, et ce sont elles qui feront l'objet des interventions de types ergonomique, les caractéristiques de l'opérateur interne feront, quant à elles, l'objet d'interventions psychologiques. (Servant, 2013, p17).

A. Le modèle « person-Environment Fit » (French et Al, 1982) :

L'approche interactionniste suggère que la qualité de l'adéquation entre une personne et son environnement de travail offre fréquemment une meilleure explication du comportement que les différences individuelles ou contextuelles. Dans le modèle (Person-Environment Fit), l'état de stress est expliqué comme le

résultat d'une absence d'adéquation entre environnement de travail (variant dans leurs attentes et leurs aptitudes). Le stress peut survenir en deux circonstances, lorsqu'il y a non-ajustement entre les capacités d'une personne et les exigences de la tâche, mais aussi entre les besoins de la personne et ceux pouvant être satisfait par le travail (récompense). (Servant, 2013, p17).

De plus, le modèle P-E Fit propose de distinguer d'une part la réalité objective et les perceptions subjectives, et d'autre, les variables environnementales et les variables personnelles. Ainsi, en partant sur une telle configuration deux à deux, un manque d'adéquation peut se produire de quatre manières différentes. Il peut tout d'abord y avoir un double manque d'adéquation subjective et objective entre la personne et l'environnement, cette absence d'adéquation s'exprimera dans la manière dont le travailleur perçoit la situation professionnelle. Ce point se retrouvera d'ailleurs dans les théories transactionnelles du stress. Il peut également y avoir un manque d'adéquation entre l'environnement objectif (la réalité) et l'environnement subjectif (d'où un manque de contact avec la réalité), et également un manque d'adéquation entre les personnes subjectives et objectives (d'où un faible estime de soi). Selon ce modèle, les mécanismes de défense, par exemple le déni, ont pour but de réduire le manque d'adéquation subjectif sans modifier le manque d'adéquation objectif. Alors que les mécanismes de coping sont des stratégies qui visent à réduire le manque d'adéquation objectif, par exemple par l'acquisition des nouvelles aptitudes.

Dans les années 1980, deux modèles théoriques principaux basés sur le modèle interactionnel appliqué au travail ont été proposés et ont conduit à l'élaboration de questionnaires qui ont été très largement utilisés dans des études de terrain : le modèle « demande/autonomie au travail » de Karasek (1990) et celui du déséquilibre Efforts/Récompenses de Siegrist, leur objectif est d'évaluer les contraintes de l'environnement au travail sur la santé et d'identifier les sujets à risque. (Servant, 2013, p17).

B. Modèle « demande contrôle » de karasek et théorell(1990) :

L'intérêt de ce modèle réside dans le fait que son objectif initial était de fournir un cadre théorique au développement de recommandation pour l'amélioration de la qualité de vie au travail.

- Le degré de maîtrise (contrôle) de l'individu sur son travail ou le degré de liberté dans les décisions. Cette latitude de décision est définie comme la somme de possibilité d'utiliser ses compétences au travail (possibilité d'apprentissage continu, de développer des compétences nouvelles requise par le travail, par la variété des tâches, par répétitivité et créativité requise par le travail) et de la possibilité de prise de décision (liberté de prise de décision, choix d'organisation de travail, possibilité d'exprimer son avis concernant le travail).
- Les demandes psychologique issues du travail ou les exigences du travail (travail excessif, demandes contradictoires, temps insuffisants pour effectuer le travail, rythme de travail rapide et travail lourd).(Servant, 2013, p17).

Les caractéristiques du travail ne sont plus associées de manière directe et linéaire à l'apparition du stress mais se combinent entre elle, puisque c'est le croisement entre les demandes et le contrôle de la situation qui déterminera le niveau de stress.(Servant, 2013, p18).

Karasek définit quatre types de travail selon les combinaisons de ces deux facteurs et de leur répercussion sur le bien-être.

- Travail monotone : il s'agit de postes passifs à faible charge de travail et aux possibilités de contrôle réduites. Si l'opérateur est confronté à un problème, il doit faire appel à un supérieur afin de la résoudre. Cette passivité professionnelle est rarement compensée par la pratique de loisirs actifs. A la longue, une baisse de motivation et de satisfaction professionnelle peut apparaitre ainsi qu'une augmentation de l'absentéisme.

- Travail éreintant : il s’agit de postes à fortes charge de travail et peu de possibilité de contrôle. Ces postes s’avèrent très stressants.
- Travail facile : il s’agit de postes à faible charge de travail et ou l’opérateur dispose de nombreuses possibilités de contrôle.
- Travail exigeant et dynamique : il s’agit de postes très actifs, à forte charge de travail, engendrant beaucoup de tension, tout en laissant de grandes possibilités de contrôle. Le travailleur jouit d’une grande autonomie et prend seul les décisions importantes. Il peut exploiter ses connaissances et ses compétences.

Les différentes combinaisons des niveaux de la demande et de latitude conduisent à quatre situations de travail, celle la plus à risque étant celle décrite précédemment, le job strain, et celle la moins à risque étant probablement celle combinant une faible demande et une forte latitude. (Servant, 2013, p20).

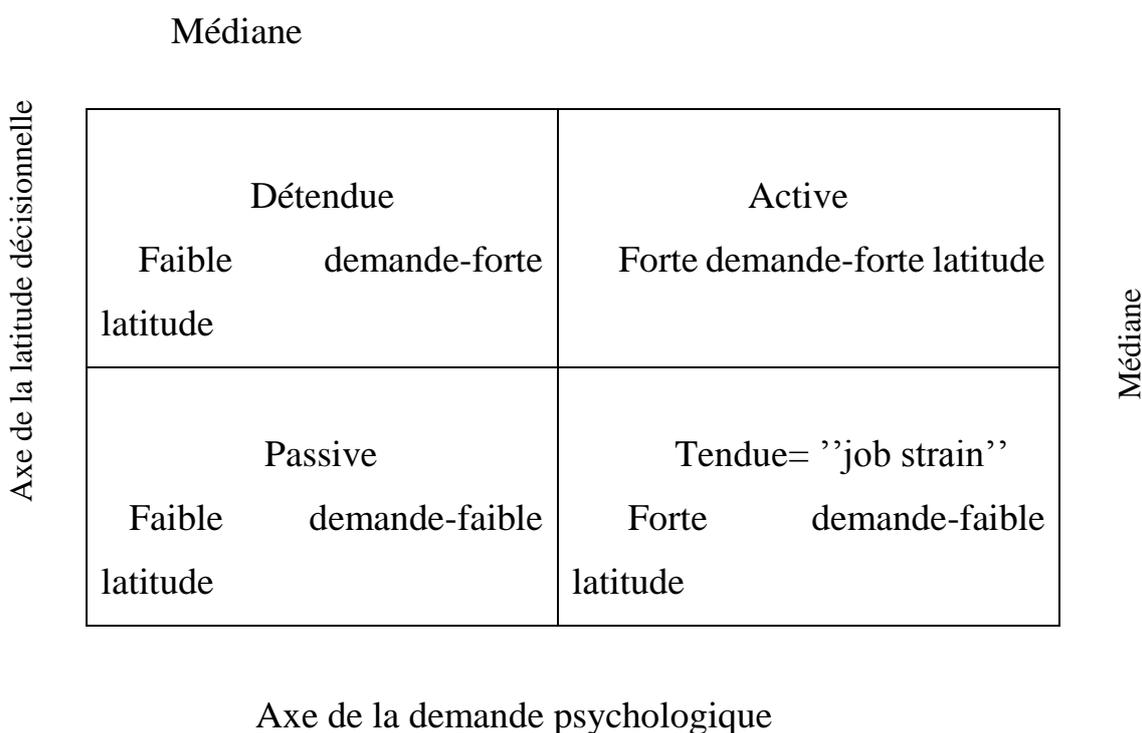


Figure1 : représentation du modèle bi-directionnel Exigence-latitude de décision de Karasek et Theorell (1990). D’après le rapport de l’inserm, « facteurs psychosociaux au travail : modèles et concepts en épidémiologie ». (Servant, 2013, p20)

A ce modèle à deux dimension, 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 al. 1989). Le support social recouvre le soutien socio-émotionnel et technique de la part des collègues et de supérieure hiérarchiques. Cette dimension interviendrait comme variable modératrice : une situation combinant des exigences psychologiques élevées et une faible latitude de décision serait mieux vécue si le travailleur se sent soutenu par son entourage professionnel. A l'inverse, une situation combinant exigences psychologique élevées, latitude de décision et support social faibles, serait synonyme de travail sous tension. 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 sociale (ou absence de soutien). Les auteurs, néanmoins, ne précisent pas dans leur formalisation, les modalités d'interaction de cette dimension sur les deux premiers.

Ainsi, la combinaison de ces trois paramètres permet de définir, selon l'hypothèse de Karasek, des groupes de sujets à haut risque de développer un problème de santé physique et mental : une forte demande psychologique, une faible latitude décisionnelle et un faible soutien au travail sont des facteurs de risques potentiels pour la santé. (Servant, 2013, p21).

C. Le modèle de Siegrist : Déséquilibre, Efforts/Récompenses :

Ce modèle repose sur le déséquilibre entre les efforts fournis et les récompenses obtenues en retour. Il définit deux dimensions, celles des efforts (contraintes professionnelle liés au temps, aux interruptions, aux responsabilités, a la charge physique et a une exigence croissante de la tâche) et celles des récompenses (estime, perspectives de promotions et de salaire,

stabilité de la situation de travail) auxquelles est ajoutée une troisième dimension définie comme le surinvestissement et qui concerne des comportements associés à un engagement excessifs dans le travail. Selon Siegrist, un déséquilibre entre des efforts élevés et des récompenses faibles conduit à une situation de détresse émotionnelle, susceptible d'accroître le risque cardio-vasculaire. De plus, un niveau élevé de surinvestissement serait un facteur de risque supplémentaire.

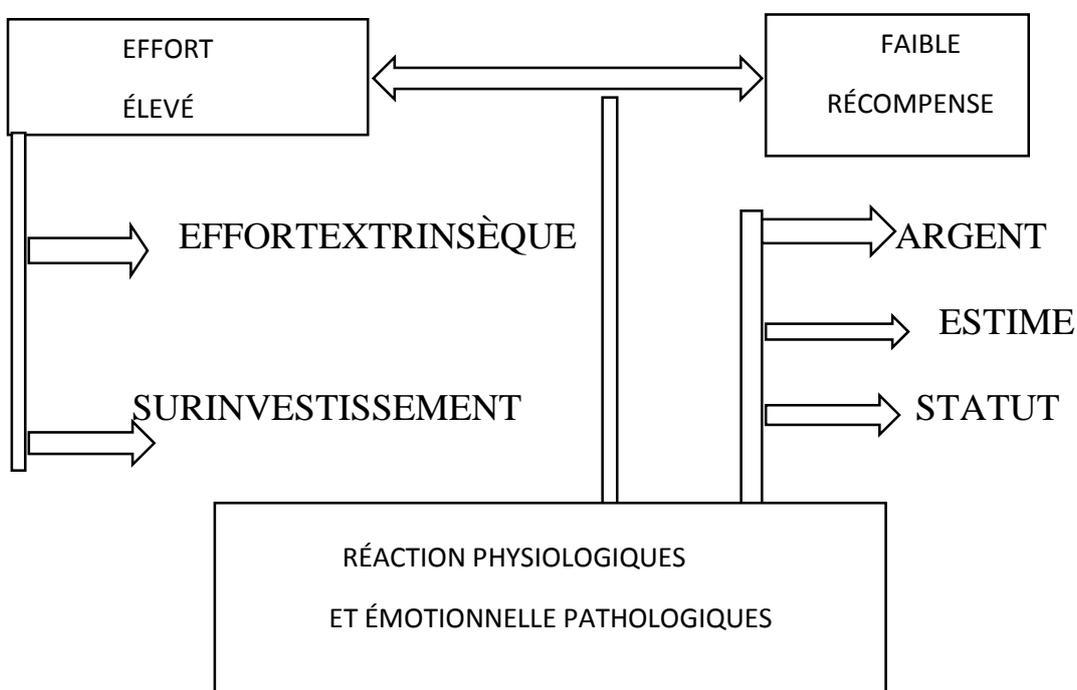


Figure 2 : modèle de déséquilibre entre l'effort et la récompense au travail (adapté de Siegrist, 1996).

Si l'approche interactionniste offre l'avantage de prendre en compte les exigences du poste et permet de répertorier les contraintes de la situation de travail, elle ne permet pas d'expliquer comment les opérateurs gèrent et s'adaptent à une situation professionnelle stressante.

11.2. L'approche transactionnelle :

Dans cette approche, le stress ne réside ni dans l'environnement ni dans l'individu mais dans la transaction entre l'individu et l'environnement. La particularité de la théorie cognitive du stress est de mettre en évidence l'influence de la perception de la situation par l'individu sur le stress professionnel, ainsi que la mise en œuvre par l'individu de mécanismes d'adaptation. Par exemple, un changement professionnel peut être perçu comme une menace par une personne et comme un défi positif par un autre. Dans ce modèle, plus que l'intensité du stress, c'est l'évaluation faite par l'individu et la signification que la personne donne au stress qui déterminerait la réponse.

Le modèle transactionnel définit le stress comme un état psychologique qui implique à la fois des aspects cognitifs et émotionnels. L'état de stress est donc une représentation interne d'une transaction particulière et problématique entre une personne et son environnement. Cela explique que les sources de stress professionnel provoquent des réactions différentes selon les personnes : ce qui est stressant pour l'un peut être anodin pour l'autre. La nature subjective du stress implique également que les niveaux de stress varient pour une même personne selon les circonstances. De même, certaines personnes sont mieux armées que d'autres face au stress et les techniques de défense sont plus efficaces selon l'individu. (Servant, 2013, p18).

A. Le modèle transactionnel de Lazarus et Folkman (1984) :

Selon Lazarus et Folkman (1984) : « le stress est une relation particulière entre la personne et l'environnement, relation qui est évaluée par l'individu comme excédant ses ressources et menaçant son bien-être ».

Selon cette conception, il convient de distinguer très nettement les caractéristiques objectives de l'environnement, ou stressors, des caractéristiques environnementales perçues comme menaçantes par un individu, ou stress perçues,

d'une part, et des conséquences dysfonctionnelles éventuelles de ces facteurs ou ajustement ultérieur de cet individu d'autre part.

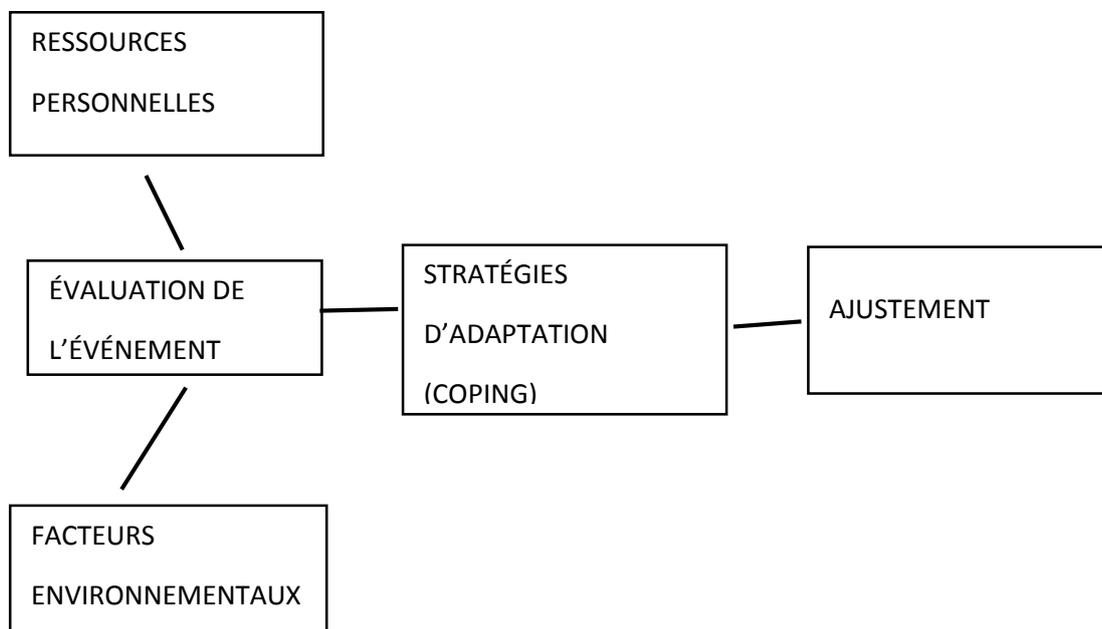


Figure 3 : modèle de Folkman et Lazarus (1984).

Face à une situation de stress, la personne évalue d'abord l'enjeu de cette situation (stress perçu). Puis elle évalue ensuite les ressources dont elle dispose pour agir, répondre à éventuelles intervenir sur la solution qui pose problème.

Enfin, cette appréciation personnelle de l'enjeu et des ressources permet à la personne d'orienter ses réponses par des stratégies d'adaptation ou d'ajustement au stress ou coping.

Le coping est défini comme « l'ensemble des efforts cognitifs et comportementaux destinés à maîtriser, réduire ou tolérer les exigences internes ou externes qui menacent ou dépassent les ressources d'un individu ».

Deux grands types de coping sont apparus dans les littératures comme des invariants : le coping centré sur le problème qui vise à contrôler ou modifier directement la situation stressante (esprit combatif, confrontation, mise en œuvre de plan d'action) et le coping centré sur l'émotion qui vise à diminuer la tension

émotionnelle induite par la situation (éviter, réévaluation positive). Une troisième forme de coping vient se rajouter : le coping centré sur la recherche de soutien social. (Servant, 2013, p19).

B. Le modèle transactionnel de Mackay et Cooper (1987) :

Le seul modèle transactionnel de stress au travail qui a été proposé par Mackay et Cooper (1987) en reprenant le concept d'équilibre entre les demandes et les ressources. Il distingue les demandes internes (ambition, rigueur...), les ressources internes (capacité physique, habileté, expériences...), les demandes externes (production, qualité...) et les ressources externes (machines, outils, assistance...). Le stress résulterait de l'inadéquation entre les exigences de l'environnement de travail et la capacité de l'opérateur de faire face à ces exigences, et l'écart entre les aspirations de l'individu et la réalité professionnelle. (Servant, 2013, p20).

De l'évaluation cognitive de la situation résultent le sentiment de déséquilibre, de stress et un processus de coping. Ce mécanisme de coping détermine les actions et les comportements qui influencent en boucle de rétroaction les ressources et les demandes. Il détermine aussi les effets physiologiques et influence par rétroaction la perception et l'évaluation cognitive de la situation. Ce modèle est l'un des premiers modèles dynamiques montrant de quelle façon, au cours du temps, les demandes, le stress, le comportement, et la santé peuvent interagir. Cependant, le stress serait fonction du déséquilibre ressource-demande-aptitude et serait indépendant des stratégies de coping. (Servant, 2013, p22).

• Limites de l'approche transactionnelle :

L'approche transactionnelle du stress au travail inspirée de l'approche de Folkman et Lazarus s'intéresse aux dimensions psychologiques et cognitives du stress mais ne prend pas en compte une dimension essentielle du modèle transactionnel : l'organisation. (Servant, 2013, P25).

12. Qu'est ce qui explique le conflit travail-famille :

Plusieurs facteurs de stress favorisent la naissance et l'intensité du conflit travail-famille. Ces facteurs de stress issus de l'emploi peuvent conduire à de l'irritabilité, de la fatigue, à des préoccupations et des soucis limitant la capacité à répondre aux exigences des autres domaines de la vie (notamment les responsabilités familiales). (Dumas, 2008, p57).

Les principaux facteurs de stress dans l'emploi sont la surcharge de travail, les conflits de rôles, le manque d'identité au travail et le manque d'autonomie. Les principaux facteurs de stress issus de la vie familiale sont le degré de mésentente conjugale, la présence de jeunes enfants, la responsabilité d'une autre personne (un enfant ou un parent) qui ne vit pas dans le foyer. Ces stressseurs du travail sont considérés comme directement et positivement reliés au conflit du travail sur la famille, alors que réciproquement les stressseurs familiaux sont directement et positivement reliés au conflit de la famille sur le travail. (Dumas, 2008, p57).

De nombreuses études ont démontrés que les hommes et les femmes ne diffèrent pas dans leur niveau de conflit travail-famille. Ce sentiment de conflit travail-famille est ainsi un sentiment subjectif qui touche les hommes et les femmes, mais les femmes avec des enfants s'impliquent plus fortement dans le rôle familial et établissent des frontières plus perméables et flexibles entre les rôles au travail et en famille, tandis que les hommes segmentent davantage les rôles. Les femmes reconnaissent sacrifier davantage leurs loisirs que les hommes pour accomplir les tâches de mères de famille en plus de leur activité professionnelle. (Dumas, 2008, p58).

13. Conséquences du stress au travail sur la santé :

Le travail peut avoir des conséquences positives sur la santé et le bien-être lorsque les exigences professionnelles sont optimales, lorsque le travailleur jouit

d'un degré normal d'autonomie et lorsque le climat de l'entreprise est favorable. Le travail peut alors donner sens et but à la vie, il peut structurer et densifier la vie quotidienne. Il peut apporter une identité, le respect de soi et le soutien social ainsi que la récompense matérielle. En revanche, lorsque les conditions de travail présentent les caractéristiques inverses, elles sont susceptibles, à long terme, de provoquer des problèmes de santé ou d'en accélérer le cours ou d'en déclencher les symptômes. Lorsqu'une personne est exposée à des facteurs de stress, elle peut avoir des réactions émotionnelles comme par exemple, l'angoisse, la dépression ou la fatigue. Le stress peut également être créé par une interprétation erronée, émotionnelle ou cognitive des conditions de travail que le sujet juge menaçantes. (Direction général humanisation du travail, 2006, p19).

Le stress au travail peut aussi influencer les comportements. Ainsi, certains vont fumer davantage, devenir boulimiques, boire de l'alcool ou adopter des conduites à risques (au travail, en voiture). Ces comportements peuvent aboutir à la maladie voire au décès et le suicide n'en est qu'un exemple. L'être humain réagit également sur le plan physiologique : tension artérielle et rythme cardiaque accélérés ou irréguliers, muscles crispés et douleur à la nuque et à la tête, aigreurs d'estomac, etc. (Direction général humanisation du travail, 2006, p19).

Le stress peut avoir des conséquences sur la quasi-totalité des aspects de la santé. Le stress peut se traduire par les troubles les plus variés, un mal-être mais aussi, pour l'entreprise, une perte de productivité. En outre, le stress a des répercussions sur le plan cognitif. En cas de stress lié au travail, de nombreux travailleurs vont avoir du mal à se concentrer, à mémoriser, à apprendre, à être créatifs, à prendre des décisions. Enfin, les autres effets concernent les accidents de travail : les travailleurs surmenés, distraits ou frustrés sont plus enclins à ignorer les précautions de sécurité, à prendre des risques inutiles ou à ne pas tenir compte d'un danger imminent. (Direction général humanisation du travail, 2006, p19).

Une autre conséquence particulière du stress professionnel peut être, chez certains travailleurs, le burnout (burnout ou syndrome de l'épuisement professionnel). L'individu est alors littéralement consumé par une exposition trop prolongée au stress. Il a des difficultés à séparer sa vie professionnelle, sociale et familiale. Le stress s'insinue lentement, de façon évolutive jusqu'à devenir une pathologie liée au travail engendrant un désastre social. Pour Perlman, ce syndrome se traduit par un ensemble de signes physiques et comportementaux tels que l'épuisement, le sentiment de toute-puissance, la paranoïa... Il se traduit également par une inefficacité grandissante face aux objectifs professionnels. Pour Maslach, le burnout serait un syndrome d'épuisement physique et émotionnel comprenant une image négative de soi-même, une attitude négative envers le travail et une perte d'intérêt. Toutefois, le burnout n'est pas une conséquence du stress en soi mais est plutôt dû à une mauvaise gestion de celui-ci. Il se retrouve particulièrement dans les professions où il y a un lien avec la clientèle (grandes surfaces, hôpitaux, services de garde, enseignement...) et où il faut faire sans cesse face à l'urgence. Les travailleurs "touchés" ont tous une prédominance à s'investir dans leur travail, au cours d'une période relativement longue avec un engagement personnel, affectif et émotionnel important. Et malheureusement, cet investissement est souvent peu reconnu et récompensé par autrui (collègues, supérieurs, hiérarchie...). Cependant, tout individu soumis à un stress professionnel ne développe pas un burnout pour autant. Divers facteurs individuels (vulnérabilité de l'individu, personnalité, support social...) interviennent aussi comme protecteur, modérateur ou au contraire comme potentialisateur. (Direction général humanisation du travail, 2006, p20).

14.Prévention du stress au travail :

Le stress lié au travail est un problème majeur dans de nombreux pays et différents types de lieux de travail. Le stress a de nombreux effets négatifs, entraînant notamment des maladies de la circulation et gastro-intestinales,

d'autres problèmes physiques, des troubles psychosomatiques et psychosociaux et une baisse de la productivité. On accorde de plus en plus d'importance à l'amélioration des conditions de travail et l'organisation du travail pour éviter le stress au travail, ainsi qu'aux mesures pratiques pour faire face aux situations de travail stressantes. Des enquêtes récentes du BIT indiquent qu'il existe une série de points de contrôle, d'application générale, permettant l'étude et la réduction du stress au travail. Il est utile d'examiner l'expérience internationale récente dans ce domaine et de développer des points de contrôle faciles à appliquer dans différentes situations.(ILO.ORG).

Il est particulièrement important d'optimiser les conditions de travail et l'organisation du travail pour prévenir les problèmes liés au stress sur le lieu de travail. Un certain nombre de contre-mesures pratiques pour lutter contre ces problèmes existent, comme l'optimisation des charges externes (facteurs de stress) au travail, à la maison et dans la communauté ; l'augmentation de la capacité des travailleurs à faire face au stress et le renforcement des dispositifs de soutien pour les travailleurs. (ILO.ORG).

Pour le bon fonctionnement de tout programme de gestion du stress en milieu de travail, il est essentiel que le processus de prévention du stress soit lié à l'évaluation des risques. Il est important que les risques liés à le stress ne soit pas traité différemment des autres risques. L'employeur doit procéder à une évaluation des risques avant de procéder à des changements.

Une politique de prévention du stress au travail ne doit pas être un document à part. Au contraire, la problématique du stress doit être intégrée dans la politique globale de santé et de sécurité au travail de l'entreprise. (ILO.ORG).

14.1 Les programmes de prévention du stress :

Leur but est d'aider les employés à modifier leur perception de la situation stressante et les aider à réduire les symptômes physiques et psychologiques. (Servant, 2013, p93).

La gestion de stress suit les étapes suivantes :

- **Comprendre et accepter le stress :**

Il est primordial de ne pas nier l'existence du stress, comme héla certains ont tendances à le faire (de peur de reconnaître une « faiblesse » ou d'avoir à remettre en question une partie d'eux-mêmes et de leur fonctionnement), ni de sous-évaluer sa propre responsabilité au profit exclusif du rôle des stressseurs.

- **Bien connaître ses propres réactions au stress :**

Chacun de nous étant différent, il s'agit d'une phase capitale d'observation de soi dans laquelle nous devons bien réparer nos diverses façons de réagir au stress, tant aux niveaux physique, psychologique que comportementale.

- **Apprendre et pratiquer les stratégies de gestion du stress :**

Parmi les techniques que nous avons décrites, certaines sont plus adaptées à un individu qu'à un autre. A vous de trouver celle qui vous sembleront les plus utiles. Toutes ces techniques nécessitent cependant un apprentissage. Cela signifie qu'il faut d'abord les utiliser dans des situations de stress léger pour se familiariser avec. Progressivement, au fur et à mesure que vous les maîtriserez, vous y aurez recours dans des situations de difficultés croissantes.

- **Se donner des objectifs et les évaluer :**

La gestion du stress ne s'acquiert pas en une semaine. Vous devez vous donner des objectifs réalistes au fur et à mesure de la mise en œuvre de votre programme de gestion de stress. Il est aussi conseillé d'apprécier concrètement les résultats que vous en tirez, autant pour vous renforcer dans cette démarche que pour,

éventuellement, réajuster certaines des techniques utilisées. (Légeron, 2001, P362).

Savoir gérer le stress est sans doute l'une des compétences le plus importantes à posséder aujourd'hui au travail. (Légeron, 2001, P362).

partie pratique

Chapitre V :
La Méthodologie
Suivie sur le Terrain

1. La pré- enquête :

la pré-enquête est une phase de terrain assez précoce dont les buts essentiels sont d'aider à constituer une problématique plus précise et surtout à construire des hypothèses qui soient valides, fiables, renseignées, argumentées et justifiées. De même, la pré-enquête permet de fixer, en meilleure connaissance de cause, les objectifs précis, aussi bien finaux que partiels, que le chercheur aura à réaliser pour vérifier ses hypothèses. . (Aktouf, 1987, p102)

Notre pré-enquête s'est étalée sur une durée de 10 jours du (01-05-2022) au (10-05-2022). Après avoir reçu l'autorisation d'accès de la part de la direction(Enna) de l'aéroport de Bejaia, Et Avec l'aide de notre encadreur de stage on a pu d'effectué des entretiens avec des femmes salariées, mariées et de discuter avec elle de notre sujet de recherche qui porte sur « la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale chez les femmes mariée »

Cette pré enquête nous a permis de rassembler le maximum d'information sur le sujet de notre recherche, afin d'obtenir des réponses aux questions formulées dans le guide d'entretien. Et de clarifier notre problématique et d'élaborer nos hypothèses.

2. la méthode de recherche suivie :

Selon Omar Aktouf la méthode C'est la procédure logique d'une science, c'est-à-dire l'ensemble des pratiques particulières qu'elle met en œuvre pour que le cheminement de ses démonstrations et de ses théorisations soit clair, évident et irréfutable.

La méthode est constituée d'un ensemble de règles qui, dans le cadre d'une science donnée, sont relativement indépendantes des contenus et des faits particuliers étudiés en tant que tels. Elle se traduit, sur le terrain, par des procédures concrètes dans la préparation, l'organisation et la conduite d'une recherche. (Aktouf, 1987, p27)

Selon Grawitz Madeleine « La méthode Est constituée de l'ensemble des opérations intellectuelles par laquelle une discipline cherche à atteindre la vérité qu'elle poursuit , les démons , les vérifiés , cette méthode dans le sens générale de procédure logique , inhérente à toute démarche scientifique permet de la considérer comme un ensemble de règle indépendantes de toute recherche et continu particulier visant sur tous des procédures et forme de raisonnement et de perception , rendant accessible la réalité à saisir(GRAWITZ,2001,p351)

Selon Angers Maurice : « la méthode est un ensemble de procédures, et de démarches adoptée pour en arriver à un résultat, en effet la méthode utilisé est déterminée par la nature du thème et ses spécificités et ses objectifs. » (Angers, 1997, p.9)

La nature du thème choisi nous a exigés d'opter pour la méthode qualitative qui est définit selon MARC MOUNTOUSSE et GILLESRENOUARD« Consiste à chercher la cause d'un phénomène sans faire intervenir de données statistiques, c'est de montrer qu'il existe une relation logique entre deux phénomènes». (Mountousse et Renouard, 2006, p17)

Selon Angers Maurice les méthodes qualitatives visent d'abord à comprendre le phénomène à l'étude. Il s'agit d'établir le sens de propose recueillis ou de comportements observées. On se base davantage sur l'étude de cas ou de petits nombres d'individu(Deslauriers1991). (Angers, 1997, p60)

Sachant que la deuxième méthode existentiel nomme la méthode quantitative consiste à répertorier et classifier un nombre échantillon questionner pendant l'enquête dans le but d'obtenir à la fin un pourcentage de satisfaction et cela demande un nombre important de personne à questionner et la cela réduirai le temps consacré à chacun des sujet ce qui aurai pour conséquence de réduire la qualité est les détaille des réponses apporter.

3. Technique de recherche :

C'est un moyen précis pour atteindre un résultat partiel, à un niveau et à un moment précis de la recherche. Cette atteinte de résultat est directe et relève du concret, du fait observé, de l'étape pratique et limitée. . (Aktouf, 1987, p27)

Dans notre étude on a opté pour la technique d'entretien, qu'il s'agit de donner la parole à l'autre afin de mieux connaître sa pensée, de l'appréhender dans sa totalité, de toucher au vécu de l'autre, à sa singularité, il s'agit de toucher à l'autre dans son historicité.

C'est une technique qui est dite qualitative, on cherche à comprendre l'autre. Il s'agit d'une méthode souple, non rigide, qui cherche à s'adapter aux circonstances, au contexte, à l'individu. (Christophe Vilatte, 2017, p4)

Selon Omar Aktouf l'interview (ou entretien ou encore entrevue) « c'est un rapport oral, en tête à tête, entre deux personnes dont l'une transmet à l'autre des informations sur un sujet prédéterminé ». . (Aktouf, 1987, p87)

Pour acquérir plus d'information et des données sur le thème étudié, nous avons choisis l'entretien semi-directif, qui selon Quivy et Campenhoudt « c'est la forme qui est certainement la plus utilisée en recherche. Pour eux, le chercheur dispose d'une série de questions-guides relativement ouvertes à propos desquels il veut obtenir une information. Il ne pose pas forcément toutes les questions dans l'ordre prévu initialement. Il laisse venir le plus possible l'interviewé pour qu'il puisse parler selon une logique qui lui convient. L'intervieweur pose les questions que l'interviewé n'a abordées de lui-même » (Christophe Vilatte, 2017, p8)

Notre entretien est constitué de (20) questions semi directives formulées de telle manière que les employeurs puissent répondre. Elles sont réparties de la manière suivante :

- Le premier axe :
- Le deuxième axe : des données sur conciliation travail famille.
- Troisième axe : des données sur le stress.

4. L'échantillon de l'étude :

Un échantillon, c'est choisir, selon des critères définis à l'avance, un certain nombre d'individus parmi les individus composant un ensemble défini, afin de réaliser sur eux des mesures ou des observations qui permettront de généraliser les résultats à l'ensemble premier. (Aktouf, 1987, p72)

Compte tenu des exigences de notre thème qui nécessite de retenir seulement les Femmes mariées. On a retenu 12 Femmes de divers services avec qui nous avons pu réaliser des entretiens individuels sur leur lieu de travail, avec une durée moyenne de 30min

5. technique d'échantillonnage :

Nous avons utilisé comme méthode d'échantillonnage, la méthode non Probabiliste qui est défini selon ANGERS Maurice« type d'échantillonnage ou la probabilité qu'un élément d'une population soit choisi pour faire partie de l'échantillon n'est pas connue et qui ne permet pas d'estimer le degré de représentativité de l'échantillon. » (Angers, 1997, p229)

Pour la collecte des informations nécessaires pour notre recherche on a choisi un échantillonnage de type typique c'est un « prélèvement d'un échantillon de la population de recherche par la sélection d'éléments exemplaires de celle-ci » (Angers, 1997, p237).

6-Identification de l'entreprise et les concepts clés :

6.1. Description de l'entreprise (ENNA) :

L'établissement national de la navigation aérienne (ENNA) a été créé en 1991 après réaménagement des statuts de l'entreprise national d'exploitation

de la sécurité aéronautique, transformé en sa nature juridique en établissement public à caractère industrielle et commercial (EPIC) doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. L'établissement est réputé commerçant dans ses relations avec les tiers soumis aux règles de droit commerciale et il est placé sous la tutelle du ministère du transport.

L'établissement (ENNA) se situe à l'aérodrome de BAJAIA SOUMMAM ABANE REMDANE en bordure de mer et occupe la plaine alluvionnaire de l'embouchure sur la rive droite de l'ouest a 2,6km (notical mille 1nm=1852m) (mille marins) et a 4,8 km au sud-ouest de Bejaia ville.

L'établissement assure le service public de sécurité de la navigation aérienne, dont les activités principales sont :

- La sécurité de la navigation aérienne dans l'espace aérien national algérien et aux abords des aérodromes ouverts à la circulation aérienne public.
- Veille au respect de la réglementation des procédures et des normes techniques relatives à la circulation en vol et sol des aéronefs, à la plantation des aérodromes, aux installations et équipements relavant de sa mission.
- Il est chargé de l'exploitation technique des aérodromes. A ce titre aussi, il assure le contrôle de la circulation aérienne, l'information aéronautique et la diffusion des informations météorologiques nécessaires à la circulation aérienne publique, la gestion des moyens de communication aéronautique, le sauvetage et la lutte contre l'incendie aux aérodromes.
- Il gère le domaine aéronautique constitué par l'espace aérien, les terrains, les bâtiments et installations nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

L'ENNA, est constitué d'un bloc technique/administratif (tour de contrôle), un bloc SSLI (service de sécurité et lutte contre les incendie), une centrale d'énergie électrique, différentes installations de radionavigation, balisage, pylônes d'éclairages parking, une piste d'atterrissage d'une longueur de 2400m.

En effet le transport aérien est vital pour les communautés éloignées.

6.2.La contribution de l'établissement :

L'établissement national de la navigation aérienne contribue à l'effort de développement en matière de recherche appliquée dans les techniques de la navigation aérienne et participe au lancement des opérations de recherche et de sauvetage et les actions de prévention en matière de sécurité, avec les autorités concernées. Dans le cadre de sa mission, il participe à l'élaboration des schémas directeurs, leplan de servitudes aéronautiques, plan d'urgences des aérodromes et plan radioélectriques et veille à leur application.¹

6.3.Les différents services :

La direction ENNA /Bejaia est implantée du niveau aérodrome représenté par un directeur de sécurité aéronautique avec des services répartis comme suit :

a- Service circulation aérienne :

- **Tour de contrôle :**

La tour de contrôle est l'organe le plus visible de toute la chaîne dédiée au contrôle aérien. C'est à partir d'elle que les « contrôleurs du ciel » opèrent pour guider les avions dans les phases du vol liées au survol de l'aéroport.

Instruction pour les phases finales d'approche et délivrance de l'autorisation d'atterrir, délivrance de l'autorisation de décollage et instruction pour rejoindre le couloir aérien défini dans le plan de vol de l'avion. La tour de contrôle est placée de manière à pouvoir suivre visuellement les évolutions des avions sur les voies de circulation et sur les pistes, c'est elle qui gère, en fonction des conditions météorologiques, le choix des pistes à utiliser et l'activation de balisage lumineux au sol.

- **Bureau d'information aéronautique :**

Le bureau d'information traite les plans de vol, gestion et la publication de l'information aéronautique, la diffusion des messages d'urgence liée à la sécurité aéronautique et le contrôle des documents pour le personnel navigants.

b- service sécurité incendie et sauvetage :

Le service assure la lutte contre les incendies au sein de l'aérodrome, le secours et le sauvetage des passagers en cas d'incendie dans un avion.

c- service administratif :

Le service est assuré par le directeur et l'assistant de direction.

Il se charge de la gestion de personnel et des moyens finance et comptabilité, œuvres sociales, contentieux, projets et redevance aéronautique

sur les différents atterrissages, il rend compte périodiquement de la situation à la direction générale dont le siège se trouve à ALGER.

d- Service Technique :

Il comprend à son tour deux services à savoir le service radionavigation et le service énergie et balisage.

- **Service radionavigation :**

Est assuré par des électroniciens sécurité aérienne, leur mission est l'installation des équipements de radionavigation télécommunications et veiller à leurs bon fonctionnements.

La radionavigation est assuré par un équipement spécifique dont :

- a- balise non directionnelle (non Directionnel Bacon) NDB
- b- very high frequency unidirectional bange (VOR) (alignement omnidirectionnel (VHF).
- c- Distance measuring équipement (DME) équipement de mesure de distance.
- d- instrument landing system (ILS) système d'aide à l'atterrissage aux instruments.
- e- dipôle de champs.

- **Service Energie et Balisage :**

Le service est assuré par des électrotechniciens sécurité aérienne, leur mission est l'installation et la maintenance de tous les équipements d'énergie et balisages lumineux aéroportuaire et ils veillent au bon fonctionnement et à la continuité du service en cas de coupure d'énergie

Chapitre VI :
Traitement et analyse des
Données

1. Traitement et analyse des données :

Elle s'agit de l'étape de vérification des hypothèses exprimées au début, elle renvoie à la confirmation ou l'infirmité de ces hypothèses de la recherche, à partir des éléments qu'on a constatés pendant la phase de recueil de données sur le terrain. D'après les études effectuées au niveau de l'entreprise Aéroport de Bejaia Soummam, et à travers l'interprétation des données, nous pouvons dire que nos hypothèses sont comme ceci :

1.1. Vérification de la première hypothèse :

La première hypothèse est « La charge de travail représente un facteur de stress chez les femmes mariées qui cherchent à équilibrer la vie familiale et la vie professionnelle ».

Cette dernière, n'aborde que la charge au travail à un impact sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiales chez les femmes mariées.

D'après notre enquête, on a constaté que certaines des interrogés ont confirmées que la charge au travail est un obstacle qui empêche la possibilité de concilier entre la vie professionnelle et la vie familiale, d'après elles leur travail exige beaucoup de tâches, ils n'ont pas de temps à consacrer pour leur famille.

Comme elle a dit une de ces femmes : « **pour moi ce qui m'empêche vraiment à concilier c'est le temps chargé de mon travail et la fatigue ressentie à la fin de la journée.** »

Cette charge au travail a entraînée diverses conséquences négatives, comme un niveau de stress élevé, une baisse de la satisfaction au travail, manque d'énergie et de motivation. Ce qui a rendu l'équilibre entre vie professionnelle et familiale très difficile pour elle.

Comme elle a dit une « **le volume de mon travail me rend très irritable a la maison et j'ai un manque d'énergie avec mes enfants** »

La surcharge au travail est la première source de stress d'après elles, il ne s'agit pas seulement d'une grande quantité de travail, mais c'est un ensemble des difficultés qui pèsent sur elles dans leur vie professionnelle.

Une a dit : « **le volume de mon travail me fatigue vraiment ; quand je rentre à la maison je n'arrive même pas à faire les tâches domestique et ça me stress beaucoup** ».

Une autre a dit : « **il y'a beaucoup de travail et de différentes tâches à gérer ; je me sens plus tendu et plus stressée** ».

Selon elles, la plus dure difficulté qui les empêche à trouver l'équilibre entre la vie familiale et vie professionnelle ; c'est bien la quantité de leur travail, parce que des fois même pendant les journées libres elles partent travaillées, et ça cause de ne pas donner le temps souhaiter pour la vie familiale.

Comme elle a dit une de ces femmes : « **mon travail m'a pris mon temps que je souhaite consacrée pour ma petite famille** ».

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. (St-Amour, Laverdure, Devault et Manseau, 2005, p13).

Greenhauss et al. (2003) ont aussi montré que les gens qui accordent une plus grande place au travail plutôt qu'aux besoins familiaux vivent un plus grand conflit emploi-famille et ressentent un plus haut niveau de stress que ceux qui rapportent avoir un équilibre entre les sphères professionnelle et familiale. Ces

chercheurs notent également que les mères travailleuses ont plus tendance à signaler une surcharge et une interférence entre les responsabilités professionnelles et familiales que les pères travailleurs. De même, Tremblay (2008) montre qu'en raison des obligations personnelles et familiales, ainsi que du partage des tâches familiales, les Québécoises perdent, en moyenne, plus de journées de travail que les hommes, soit respectivement 6,7 journées contre 1,1 jour.

La surcharge attribuable aux multiples rôles que doivent endosser les parents travailleurs crée conséquemment du stress (Frone et al. 1992). Le stress, qui se définit comme étant le produit d'un échange entre l'individu et son environnement (Lazarus, 1996), est essentiellement généré par un manque de temps lié à un horaire trop chargé résultant d'un conflit emploi-famille (Frone et al., 1992).

Au final, on trouve que l'hypothèse est confortée à ce qui a été partagé dans les études antérieures

1.2. La vérification de la deuxième hypothèse :

La deuxième hypothèse est : « l'âge des enfants représente un facteur de stress chez les femmes mariées qui cherchent à équilibrer entre la vie familiale et vie professionnelle ».

Cette dernière, aborde que l'âge des enfants peut être un obstacle pour les mamans employées.

D'après notre recherche, on a constaté que certaines des enquêtés ont des enfants au bas d'âge, et certaines d'autres ont beaucoup d'enfants. Elles ont avouées que l'âge des enfants et le nombre jouent un rôle essentiel sur l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale.

Parce que lorsque la maman a un enfant petit à bas d'âge, il aura besoin d'elle tout le temps, qu'elle soit à ses côtés pour bien l'éduquer, prendre soin de lui, des

fois mêmes elles arrivent au retard au travail à cause de leurs enfants. Comme une a dit « **j'ai une petite fille qui a besoin de moi, je consacre tout mon temps pour elle surtout lorsqu'elle tombe malade, je souhaite être avec elle au lieu d'être au travail** »

Ces besoins créent une mauvaise conciliation chez les mamans, elles pourront ne pas équilibrer entre leurs enfants et le travail. Le contraire aussi, lorsque l'enfant est grand, ça facilite vraiment la conciliation travail famille, par leur aide. Comme elle a dit une « **mes enfants sont grands ils partent à l'école seul, ce sont responsables et autonomes donc ça me soulage et ça me facilite beaucoup les tâches** ».

Une autre a dit : « **le fait que mon fils est encore un petit bébé et je dois le laisser dans une garderie, m'inquiète trop puisque je ne serais pas à ses côtés** »

Y'a une autre aussi qui dit : « **j'ai un manque d'énergie et de motivation envers ma famille, dus à leurs nombre et âge, la charge des tâches de mes enfants ne me laisse aucun moment pour moi** ».

Des études récentes soulignent qu'une offre de garde insuffisante pour les jeunes enfants pourrait nuire à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle (Méda 2006, rapport Péresse 2007). Un premier courant de la littérature estime l'effet du coût et de la disponibilité des modes de garde sur la fécondité, d'une part, et sur l'activité des mères, d'autre part. Cette littérature met en avant le fait que les difficultés à trouver un mode de garde pour son enfant de moins de 3 ans pourraient conduire des mères à cesser ou à réduire leur activité professionnelle pour s'occuper de leur jeune enfant. (cairn.info, p9).

Dans l'étude de Descarriers et Corbeil (1995), ont observés que plus les enfants sont jeunes, plus la charge de travail augmente, ce qui ne peut faire autrement que d'aboutir à une intensification du conflit emploi-famille. La charge de travail

devient encore plus lourde en situation de monoparentalité quand les enfants sont plus jeunes. (Tremblay, 2012, p139)

Dans la recherche de Guérin et al. (1997), on observe même que l'âge des enfants influence davantage le conflit emploi-famille que le nombre d'enfants. La présence d'enfants de moins de douze ans et encore davantage de moins de six ans contribue à faire augmenter les difficultés de conciliation et le stress. (Tremblay, 2012, p139)

Tremblay, (2005) a aussi montré que le nombre et l'âge des enfants avaient une incidence sur la conciliation ; plus les enfants sont jeunes et plus ils sont nombreux, plus les parents ont de la difficulté à concilier emploi et famille, mais c'est surtout le jeune âge qui est déterminant, car dans certaines recherches, le nombre ne joue pas. En effet, pour les parents d'un enfant de moins de six ans, les difficultés paraissent généralement plus importantes que celles vécues par les parents d'enfants de douze ans et plus, même s'ils sont plus nombreux dans la famille. Le nombre et, surtout, l'âge des enfants semblent donc être des variables importantes pour expliquer les difficultés à concilier emploi et famille (Tremblay, 2012, p139)

Au final, on trouve que l'hypothèse est confortée à ce qui a été partagé dans les études antérieures.

1.3. La vérification de la troisième hypothèse :

La troisième hypothèse est : « l'organisation et la bonne gestion du temps réduisent le niveau du stress chez les femmes mariées qui cherchent à équilibrer entre vie familiale et vie professionnelle ».

Cette dernière aborde que la meilleure solution pour concilier entre la vie professionnelle et la vie familiale est l'organisation du temps et du travail.

D'après notre enquête, on a constaté que les majorités ont abordées cette mesure pour équilibrer entre leur vie personnelle et vie familiale, selon une **« l'organisation est la clé et la base de la conciliation vie professionnelle et vie familiale »**.

Selon elles, lorsque on organise notre temps et on donne à chaque tâche la durée qu'il faut on facilite l'accord entre les deux vies.

Comme elle a dit une : **« j'organise mon temps comme il faut, ce qui m'aide à équilibrer entre toutes mes tâches »**.

Une aussi a dit : **« tout ce résumé sur l'organisation du temps et du travail, pour moi c'est la seule méthode que j'utilise dans ma vie »**.

L'organisation du travail et la bonne gestion du temps est la solution la plus répétées par ces femmes interrogées, elles ont toutes dit que c'est le seul moyen qu'elle ont trouvées pour faire l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Une a dit : **« je fais la part des choses entre mes deux vies, je construis pour chacune le temps et la durée qu'il faut »**.

D'après elles, gérer le temps par l'organisation, et donner pour chaque tâche domestique ou professionnelle sa résistance et savoir sa valeur ; aide beaucoup à réduire le niveau de stress et concilier entre vie professionnelle et vie familiale.

Comme elle a dit une : **« j'ai aucune difficulté de gérer mon travail et ma famille parce que j'élabore mon temps, et ce c'est qui m'aide à éviter le stress »**.

Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2003 ; Tremblay, 2011b ; 2003a,b) ont montré, en effet, que l'aménagement du temps de travail est la solution la plus recherchée par les parents. Par ailleurs, du côté des entreprises qui l'offrent, cette stratégie se révèle la plus appropriée, la plus efficace et la moins coûteuse pour

réduire la tension des parents qui doivent concilier emploi et famille. (Tremblay, 2012, p32).

Selon Smith et Gardner (2007), Lee et al. (1994) et Burges et al. (2007), la caractéristique la plus recherchée par les employés dans leur vie professionnelle est la flexibilité. En effet, il s'agit d'une façon de pouvoir mieux organiser son temps afin d'arriver à équilibrer la vie professionnelle et la vie privée. (Brisson-bono, 2008, p26).

Au final, on trouve que l'hypothèse est confortée à ce qui a été partagé dans les études antérieures.

conclusion partielle :

En conclusion, la charge liée au travail et le nombre et l'âge des enfants sont la cause directe du déséquilibre et les obstacles qui empêchent la conciliation entre le travail et la famille ; et cette dernière engendre un stress quotidien. La solution donnée par ces femmes interrogées est de séparer vie familiale et vie professionnelle et de s'occuper des tâches données en temps et lieu liés.

Conclusion générale

La conciliation travail-famille se trouve plus que jamais à l'ordre du jour en raison des grands changements économiques et sociaux survenus au cours des dernières décennies, lesquels ont contribué à transformer la vie quotidienne des familles. La progression de la participation des mères de jeunes enfants au marché du travail est souvent soulignée à cet effet comme un élément marquant de ces modifications. L'emploi des femmes a fait émerger une nouvelle réalité, celle de la famille à deux revenus et, avec l'emploi des mères de jeunes enfants, s'est ajoutée celle des difficultés de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Atteindre une harmonie entre les responsabilités familiales et professionnelles est une représentation bien précise de ce qui représente la conciliation travail-famille.

A l'issue de notre recherche qui été faite au sein de la direction « Aéroport Soummam de Bejaia », sous le thème de « la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale chez les femmes mariées ». Nous avons déduis quelques informations suites aux entretiens réalisés au prés de ces femmes employés.

On a constaté que le travail pour ces femmes est une source de richesse, un moyen pour avoir son propre argent que ce soit pour ses dépenses personnelles, sa famille, ou pour ses indigents ; elle doit travailler pour son bien-être et pour celui de sa famille. Mais elles ont des difficultés à gérer leurs tâches domestiques et les activités professionnelles au même temps.

D'après les réponses obtenues pendant notre enquête, nous avons déduit que la charge au travail et l'âge et le nombre des enfants jouent un rôle essentiel sur la conciliation travail-famille, pour cela la majorité de ces femmes arrivent pas à trouver l'équilibre dans ces deux sphères.

On n'a constaté que l'organisation et la bonne gestion du temps est très importante aux yeux de ces femmes, car d'après elles c'est la meilleure solution et c'est la méthode la plus adéquate qu'elles peuvent suivre pour obtenir une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Pour conclure, on trouve que le travail est très important pour la femme car c'est la source de la réussite de son avenir et celui de sa famille et surtout ses enfants, malgré toutes les difficultés elle se prend en charge, et réalise ses propres ambitions, elle se fait plaisir par travailler, mais sa famille est plus importante pour elle, donc elle cherche toujours à organiser entre ces deux vies.

liste bibliographique

LA LISTE BIBLIOGRAPHIQUE :**Les ouvrages :**

1-Amélie Lavoie, Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés, Dépôt légal Bibliothèque et Archives Canada, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 4e trimestre 2016, Institut de la statistique du Québec.

2-ACCIARI Louisa, « LE TRAVAIL DOMESTIQUE EST AUSSI UNE PROFESSION ! » La lutte des travailleuses domestiques au Brésil pour l'égalité des droits, Éditions de la Sorbonne 2020, P121.

3- ALIS D, DUMAS M, POILPOT-ROCABOY G, Risque et souffrance au travail, Nouvelles contraintes Nouveaux remèdes, DUNOD, 2010, P53.

4- BOUFFARTIGUE Paul, BOUTEILLER Jacques, Temps de travail et Temps de vie, les nouveaux visages de la disponibilité temporelle, Paris, p 216.

5-BELLAGH M.A., R. Aïcha. La femme algérienne face au travail industriel : ses motivations et ses difficultés d'intégration, 5 éditions, *Horizons Maghrébins*, 1985. P81

6- Daniel Villeneuve, Diane-Gabrielle Tremblay, Famille et travail, deux mondes à concilier, Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec, 1999.

7- Daniel Villeneuve, Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail Plan d'action, Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec, Montréal, 2001.

8- DUMAS Marc, Vie personnelle et Vie professionnelle, Vers un nouvel équilibre dans l'entreprise, Management et société, 2008, P60.

9- JEAN-Pierre Brun, Pierre-Sebastien Fournier, La santé et la sécurité du travail, problématique en émergence et stratégies d'intervention, dépôt légal 4eme trimestre 2008, Québec, (Québec) GIV 0A6 , canada.

10- LEGRON Patrick, Le stress au travail, Un enjeu de santé, deuxième édition, Paris, 2001, P125.

11- LEGRON Patrick, Le stress au travail, Un enjeu de santé, deuxième édition, Paris, 2015, P116.

12-LEGRON Patrick, Le stress au travail, Un enjeu de santé, Paris, 2008, P812.

13- PIARRAT Brigitte, Le stress au travail, France, 2012, P09.

14- SERVANT Dominique, Le stress au travail, Prévention et prise en charge en thérapies comportementales et cognitives, Elsevier Masson SAS, 2013.

15- TREMBLAY Diane-Gabrielle, Conciliation emploi-famille et temps sociaux, troisième édition, Presse de l'université Québec, 2012, P117.

Les thèses et les mémoires :

1- Ariane OLLIER-MALATERRE, Gérer le hors-travail ? Pertinence et efficacité des pratiques d'harmonisation travail –hors-travail, aux Etats, au Royaume-Uni et en France, Thèse présentée et en vue de l'obtention du doctorat de sciences de gestion, paris, octobre 2007.

2-Bénédicte Saulnier-rigoux, la conciliation, thèse pour le doctorat en droit, université de Metz, 23 juin 1998.

3- BRISSON-BONO Micheline, Les facteurs de l'organisation du travail qui explique le mieux la perception de l'équilibre vie professionnelle/vie privée chez les femmes, 2008, Montréal, P22.

4- BOULET Maude, Les pratiques de conciliation travail et vie personnelle : un outil pour atténuer la détresse psychologique des salariés du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2013, P5-11.

5- BRAGA Luciana, La conciliation travail-famille pour les professionnels de la réadaptation : un défi d'une participation sociale optimale au quotidien ?, Université de Montréal, 2011, P20.

6- DAHROUJ Denise, La législation en matière de protection des travailleurs domestiques au Liban : quelles leçons retenir du cadre juridique et réglementaire français, Université Paris 1 Ecole nationale d'administration, 2013, P03.

7- Émilie Champagne, Interface travail-famille et santé psychologique au travail : investigation de la directionnalité des liens, Thèse présentée à la Faculté des études supérieures et post doctorales en vue de l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (Ph.D) en psychologie, Option Travail et des organisations, Université de Montréal, Décembre, 2017.

8- HOUNHANOU Blandine Armande, Conciliation activité professionnelle et vie familiale : le cas de de la ville de Cotonou, au Bénin, L'université de d'Abombey-Calavi, 2007.

9- ille, France, 2020.

10- LALLA SALMA EL IDRISSE NADIR, Conciliation travail-famille au collégial : cas des enseignants de cégep, Maîtrise en administration et évaluation en éducation Maître ès arts (M.A.), Québec, Canada, 2015

11- Linckens A, Grodent F, et Tremblay D, La conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires d'une grande société de transport au Québec : une analyse en termes de genre, TÉLUQARUCGATS, 2011, P7.

12- LEBEL Gérard, Guide d'autobesoins pour la gestion du stress, Montréal, 2011, P12.

13- MORIN Marie-Noëlle, Les pratiques de conciliation travail-famille dans certaines PME de l'abiti-témiscamingue, L'université du Québec à Chicoutimi, 2010, P24.

14- Noémie Verstaavel, Emilie Noguès, Sandrine Schoenenberger, Halima Mecheri « Conciliation vie privée vie professionnelle » : plusieurs termes pour une même réalité ?, Université Catholique de Lille, 60 boulevard Vauban, 59000

15- POULIN Pierre, L'influence du niveau de participation au processus de planification stratégique sur les plans stratégiques des centres hospitaliers publics étude de cas, L'université du Québec à Chicoutimi, 1993, P34.

16- RABOANARIJAONA Anja Eva, Conciliation travail-famille : le non lucratif est-il aussi conciliant pour les femmes ?, Université du Québec à Montréal, 2016, P1-2.

17- ST-AMOUR Nathalie, LAVERDURE Johanne, La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises STEPHANIE FOISY PETACCIA, l'influence de la segmentation des rôles sur le conflit travail-famille et l'enrichissement travail-famille, mémoire présenté comme exigence partielle, maîtrise ès sciences de la gestion, août, 2018.

Les articles :

1-Anna Joubin-Bret, Jan Knörich, Études de la CNUCED sur les politiques d'investissement international au service du développement, New York et Genève, mai 2010.

- 2- BELMIHOUB Cherif, Etude exploratoire sur l'accès des femmes au marché du travail en Algérie, Consultant en Management et Economie institutionnelle, 2016, P25
- 3- BROCHURE, Le stress, 2019, P11.
- 4- CHOUANIERE D, LANGEVIN V, GUIBERT A, MONTAGNEZ A, Stress au travail, les étapes d'une démarche de prévention, Institut de recherche et de sécurité, 2009, P04.
- 5- DAGENAIS Fannie, La conciliation famille-travail chez le sparentsQuébécois, Québec, 2018, P08.
- 6- Direction générale Humanisation du travail, Le stress au travail les facteurs de risques, Evaluation et pevention, Belgique, Novembre 2006, P20.
- 7- EDEY Gamassou, C.MIAS, Dé-libérer le travail, Teseo, Buenos Aires, 2021, P25.
- 8-Enquête IPSOS Santé, Météo Stress, Les français et le stress : résultats de l'étude, France, 2008
- 9- GUIDE DE PR2VENTION, Stress contrôle, Mutuelle Spheria Val de France, P07.
- 10- LATOURELLE D, Le système familial, Canada, 1997, P14
- 11- La prévention du stress au travail : liste des points de contrôle, Solutions pratiques pour la prévention du stress en milieu de travail, Bureau international du Travail, Genève, 2013.
- 12- MOISON Marie-Pierre, MICHEL le Maal, Le stress dans tous ces états, Institut national de la recherche agronomique (INRA), Université de Bordeaux, France, 2012, P612.
- 13- SERVANT Dominique, Le stress au travail, Prévention et prise en charge en thérapies comportementales et cognitives, Elsevier Masson SAS, 2013, P93.
- 14- VOLKEN VISCOMI I, MONNET C, Conciliation travail-famille, 1ère matinée inter-entreprises HES-SO Sierre, 2007.

Les ouvrages méthodologiques :

1-ANGERS Maurice, initiation pratiques a la méthodologie des sciences humaines, édition casbah université, Alger, 1997. Ange.

2-GRAWITZ Madeleine, Des méthodes des sciences sociales, 11^{em} édition, DALLOZ, paris, 2001.

3-MONTOUSSEC Marc, RENOUARD Gilles ,100 fiches pour comprendre la sociologie, édition Bréal, France, 2006. P17.

4-OMAR Actouf, méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations, PUQ, Québec, 1987.

Les sites web :

1-www.étudier.com, introduction sur le travail des femmes, P02.

2-www.elwatan.com, l'emploi féminin en Algérie.

3-<https://www.memoireonline.com>

4-<https://www.persee.fr>, la femme algérienne face au travail industrie.

5-<https://www.vie-publique.fr>.

ANNEXES

Guide d'entretien :

Bonjour, avant tout on tient à vous remercier d'avoir accepté de nous rencontrer et de nous donner un peu de votre temps. Dans le cadre de la préparation du mémoire de fin d'étude en psychologie du travail et des organisations et la gestion des ressources humaines. On est là pour faire une petite enquête sous le thème de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiales chez les femmes mariées, qui veut dire est ce qu'elles arrivent à faire l'accord entre ces deux sphères sans avoir des conflits. On a ici un formulaire de questions qu'on va vous poser et qui tient trois axes : les données personnelles et professionnelles, la conciliation travail-famille et stress au travail. Nous tenons à vous rassurer que de garder l'anonymat.

Axe 1 : données personnelles et professionnelles :

- 1-Quel est votre âge ?
- 2-Quel est votre état civil actuel ?
- 3-Depuis combien de temps êtes-vous mariées ?
- 4-Combien d'enfants avez-vous et l'âge de chacun ?
- 5-Quel est votre niveau d'instruction ?
- 6-Quel est le poste que vous occupez ?
- 7-Depuis combien d'années travaillez-vous dans ce service ?
- 8-Travaillez-vous à temps plein ou temps partiel ?
- 9-Combien d'heures par jour travaillez-vous ?
- 10-Qui s'occupe de vos enfants pendant vos heures de travail ?

Axe 2 : La conciliation entre vie professionnelle et vie familiales

- 1-Pourquoi vous avez choisi ce métier ?
- 2-Est-ce que votre emploi ou votre travail exige beaucoup de taches que c'est au détriment de vos activités personnelles ? Pourquoi ?

3-Vos obligations familiales ne vous permettent pas de consacrer à votre travail tout le temps que vous souhaiteriez ? Pourquoi ?

4-Vous pouvez obtenir de l'aide de l'entreprise quand vous avez un problème ? Comment ?

5-Qui s'occupe de vos enfants pendant vos heures de travail ?

6-Quels sont les obstacles qui vous empêchent pour concilier entre votre vie professionnelle et vie familiales ?

Axe 3 : le stress au travail :

1-Vous êtes parfois irritable à la maison parce que votre travail vous accapare trop ?

2-Est-ce que vous vous inquiétez de ce qui peut vous arriver le lendemain ?

3-Est-ce que ça vous arrive de manquer d'énergie dans les activités de loisirs avec votre famille ?

4-Avez-vous eu des blancs de mémoires ?

5-Quels sont les solutions que vous proposez pour concilier entre la vie professionnelle et la vie familiales ?

Organigramme de l'Enna :

