

C.I.A.S
GRAND-FIGEAC
8, Place Vival
46100 FIGEAC
☎ 05.65.50.05.01
cecilemas.cias@gmail.com
<http://ciasgrandfigeac.jimdo.com/>



Soirée d'échanges
02 mai 2016

Concilier vie professionnelle, vie familiale et vie personnelle

1

Soirée animée par :
Jean Pierre Loredo (Conseiller Technique CAF du Lot),
Jean Yves Landas (Directeur ASL),
Marc Weiler (Gérant @Com Expertise)

PLAN DE LA SOIRÉE

- Contexte environnemental
- La notion de conciliation
- La notion d'articulation
- La notion de conflit
- Les principaux déterminants à l'origine du conflit
- Les conséquences du conflit travail-famille
- Les conséquences du conflit famille-travail
- La notion d'enrichissement
- Les pratiques organisationnelles

CONTEXTE ENVIRONNEMENTAL

- Participation accrue des femmes au marché du travail
 - 1950: 23%
 - 2000: 59,5%
- Augmentation du nombre de famille biactive
- Augmentation des familles monoparentales
- Appréhender les évolutions du rapport au travail
- Vieillissement de la population
- Service de garde
- Intensification de la concurrence
- Augmentation du travail atypique

LA NOTION DE CONCILIATION

Cette notion fait référence au fait que l'implication au travail ou à la maison est facilitée grâce aux expériences, compétences et opportunités développées à la maison ou au travail (Frone, 2003).

« Concilier activité professionnelle et famille équivaut, tant pour un homme que pour une femme, à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts, sans être pour autant pénalisé sur le plan du salaire, de la carrière, de la formation continue et de l'attribution des tâches ». Bureau fédéral de l'égalité (2003)

La conciliation travail-famille met l'accent sur les améliorations du processus ou du système.

La conciliation des temps est complexe car elle fait appel aux divers acteurs.

LA NOTION D'ARTICULATION

Mesures qui permettent d'articuler les temps professionnels et familiaux.

- *Crèches inter-entreprise*
- *Conciergerie*
- *Assouplissement du temps de travail (+ de flexibilité, privilégier les plages fixes pour les réunions, télétravail, ...)*
- *Congés parentaux*
- ...

L'entreprise est un acteur incontournable car c'est bien au niveau de l'entreprise que se joue, dans le détail, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

LA NOTION DE CONFLIT

- Le conflit:
 - incompatibilité entre deux sphères
- Le conflit travail-vie privée:
 - Englobe les éléments de la conciliation travail-participation communautaire, travail-vie personnelle, travail-ami(e)s, travail-loisirs etc.
- Le conflit travail-famille:
 - L'interférence du travail dans la vie familiale
- Le conflit famille-travail:
 - L'interférence de la famille dans la sphère professionnelle

LA NOTION DE CONFLIT (SUITE)

- *Le **conflit travail-famille** est un conflit de rôle qui apparaît lorsque les pressions du milieu de travail sont incompatibles avec les pressions du milieu familial.*
- *Il s'agit donc d'un conflit qui s'établit entre deux microsystèmes importants de la vie adulte.*

LES DÉTERMINANTS DU CONFLIT (SUITE)

Quelles sont les principales explications qui pourraient éclairer ce fait?

Réflexion et discussion

LES DÉTERMINANTS DU CONFLIT (SUITE)

- Les déterminants organisationnels:
 - Heures travaillées
 - Problèmes de garde des enfants (horaires atypiques)
 - Implication au travail
 - Ambiguïté ou conflit des rôles de travail
 - Manque de soutien du supérieur hiérarchique
 - Demandes physiques et psychologiques

LES DÉTERMINANTS DU CONFLIT (SUITE)

○ Déterminants familiaux:

- Présence d'enfants
- Responsabilité de l'éducation des enfants
- Présence de jeunes enfants
- Taille de la famille
- Monoparentalité
- Temps consacré aux activités familiales
- Implication psychologique dans la famille
- Conflits familiaux, tensions maritales
- Manque de soutien social du conjoint
- Mésententes quant aux rôles familiaux
- Divergence à l'égard du statut de la femme
- Faible adéquation entre les orientations de carrière des conjoints

LES CONSÉQUENCES DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE

- Relations plus difficiles au sein de la famille
- Réduction de la satisfaction maritale et familiale
- Diminution de la qualité des interactions entre les membres de la famille
- Réduction de la participation aux tâches ménagères et à l'éducation des enfants
- Détresse familiale
- « Crossover » transversal

LES CONSÉQUENCES DU CONFLIT FAMILLE-TRAVAIL

- Rendement au travail plus faible
- Absentéisme
- Retards
- Départs volontaires
- Refus de promotion et de déplacement géographique
- Dégradation de la satisfaction au travail et de l'implication

LES CONSÉQUENCES DU CONFLIT (SUITE)

- Plusieurs études démontrent qu'il y aurait une relation entre le conflit travail-famille et la **santé...**
 - Détérioration de la santé et du bien-être (physique et psychologique)
 - Épuisement professionnel
 - Stress
 - Tension
 - Dépression
 - Maladies du cœur
 - Comportements de santé moins positifs

LA NOTION D'ENRICHISSEMENT

Un nombre croissant de travaux indique que la recherche d'un équilibre entre le travail et la famille ne conduit pas nécessairement à des conflits ou à une perte de ressources et d'énergie (Frone, 2003).

Les avancées théoriques les plus récentes suggèrent que les chevauchements entre les rôles familiaux et professionnels peuvent être bénéfiques et fonctionnels (Frone, 2003; Greenhaus et Powell, sous presse; Rithbard, 2001).

« L'amélioration dans un rôle conduit à améliorer la qualité de vie dans un autre rôle »

LES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES

- Quelles sont les conditions contextuelles propices à l'efficacité des actions ?
- Niveaux d'intervention des mesures de soutien à la conciliation travail-famille.
 - Premier niveau:
 - Adapter les charges de travail
 - Flexibilité dans la réalisation des tâches
 - Second niveau:
 - Soutien instrumental et émotionnel de la part des supérieurs hiérarchiques
 - Troisième niveau:
 - Politiques et pratiques d'aide à l'équilibre travail-famille

LES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES (SUITE)

- Promotion de la santé en milieu de travail
- Présence d'une culture organisationnelle favorable à la conciliation travail-famille
- Efficacité des pratiques
 - Les mesures d'aides sont-elles aussi efficaces pour les hommes que pour les femmes?

PRATIQUES ORGANISATIONNELLES (SUITE)

Aménagement du temps de travail	Aménagement de la carrière	Soutien en informations sur les services existants	Service de garde en milieu de travail
Mieux aménager ou réduire son temps de travail pour assumer ses responsabilités familiales	LACUNE (ne devrait pas avoir à faire un choix entre l'avancement de carrière et la CTF)	Travail du comité paritaire de CTF Réaliser une trousse d'informations sur la CTF permettant d'accéder à une multitude de services.	<u>3 préoccupations:</u> disponibilité de place, manque de souplesse dans les services offerts, coût des services.
Le partage de poste / échange de quart de travail	Cumuler l'ancienneté au même rythme qu'un cheminement de carrière régulier		Remboursement des frais de garde dans des circonstances spéciales
Principe des heures annualisées	Modalités permettant + de souplesse aux travailleurs + âgés		

SUITE

Soutien aux diverses tâches & responsabilités familiales	Programme de soutien pour enfant ou conjoint malade	Congés
Offrir certaines facilités à ces employés afin de réduire les impacts de leurs déplacements d'affaires sur leur vie familiale	Programme parent-enfant-conjoint mis en place par le syndicat et l'employeur, permet à un(e) employé(e) de s'absenter du travail lorsqu'un enfant ou conjoint est gravement malade (Fonds)	Mieux planifier la prise de congés personnels ou de congés mobiles: mettre en place une banque annuelle d'heures chômées et payées
Avoir accès à des services de conciergerie (travail du comité CTF)		Mieux répartir le choix des vacances durant la période estivale (scinder la période des vacances en +eurs périodes)
Organiser des conférences mensuelles qui viennent appuyer les employés dans le conflit travail et famille		

CFT : Conciliation Famille Travail

Temps d'échanges :

- Compte tenu du contexte dans lequel se situe le territoire, quelle mesure d'aide à la « conciliation travail-famille » pourrait être appropriée ?



Attentes :

- Mise en place d'un espace de confrontations et de débats ...