

TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS! LES PRATIQUES DE CONCILIATION-EMPLOI- FAMILLE/VIE PERSONNELLE ET LES FINS DE CARRIÈRE

**NADIA LAZZARI DODELER
PhD ADMINISTRATION SPÉCIALITÉ
MANAGEMENT**

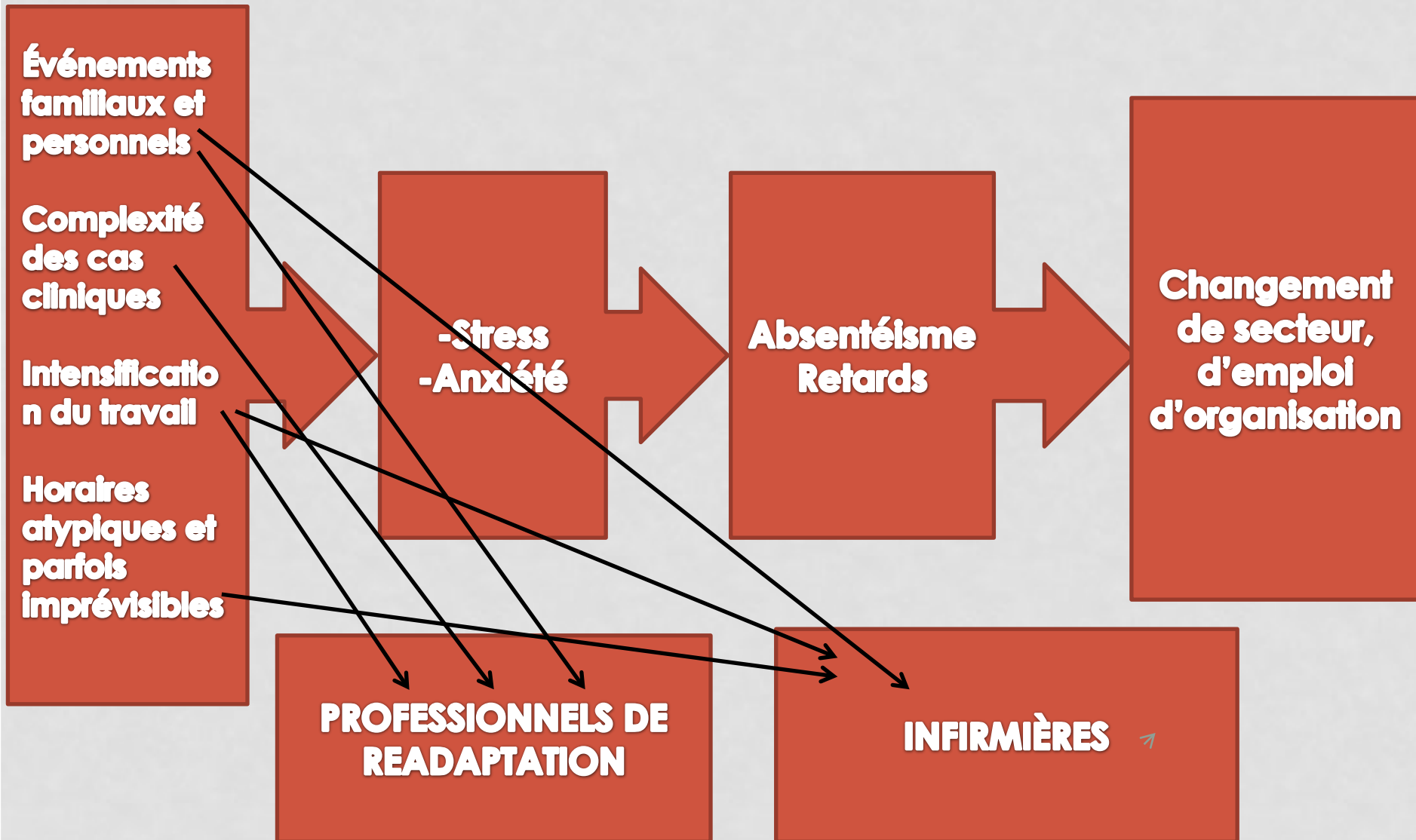
**ARUC SUR LA GESTION DES AGES ET DES
TEMPS SOCIAUX**

**COLLOQUE DE L'AQG
DRUMMONVILLE LE 21 MARS 2013**

PLAN DE PRESENTATION

1. Problématique
2. Cadre théorique
3. Objet de recherche
4. Cadre méthodologique
5. Présentation des résultats
6. Conclusion

1. FACTEURS EXPLICATIFS DES DIFFICULTÉS QUE VIVENT LES PROFESSIONNELLS DE SANTE POUR CONCILIER LEUR EMPLOI ET LEUR VIE FAMILIALE-PERSONNELLE



2. CADRE THEORIQUE

LA NOTION DE CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE/VIE PERSONNELLE

La notion est apparue avec la progression de l'activité féminine dans la littérature scientifique, au cours des années 1990. Elle renvoie à la **recherche d'arbitrage ou d'équilibre** pour les **parents qui travaillent**, et qui ont **la charge d'enfants ou de parents âgés**, mais aussi pour **toute personne qui possède une activité salariée** et qui souhaite avoir du temps pour sa vie personnelle (Tremblay, 2005).

Les caractéristiques de l'emploi sont centrales dans le conflit emploi-famille puisque selon la catégorie socioprofessionnelle étudiée, **les exigences de travail peuvent être plus importantes** et peuvent donc nuire à la conciliation emploi-famille (Guérin et al., 1997; Tremblay, 2007).

LE CONCEPT DE PARCOURS DE VIE

Le concept de parcours de vie renvoie d'une part à **un modèle sociétal** : organisation de la vie par la société. d'autre part, à **un modèle individuel d'organisation du parcours de vie par l'individu** (Lalive d'Épinay et al, 2005)

Certains chercheurs soulignent l'Interdépendance entre le champ de la famille et de l'activité professionnelle (Oris et al, 2009)

D'autres parlent de **transition ou de tournant (*turning point*) dans les parcours de vie** et montrent que ce sont d'abord les enjeux liés à la sphère familiale tout au long de la vie, qui sont associés aux différents tournants (Lalive d'Épinay et Cavalli (2007).

3. OBJET DE RECHERCHE

- Produire une étude des perceptions, des vécus, des besoins, des comportements et des pratiques développées par les personnels de santé en regard de la gestion de leur temps de travail et des temps sociaux.
- Analyser les arrangements organisationnels et individuels dans une perspective de CEF/VP en lien avec les parcours de vie.
- Faire un lien avec les intentions de rester dans l'organisation, de prolonger sa vie professionnelle et l'effet des mesures de conciliation, d'aménagement du temps de travail ou autres sur le parcours professionnel.

4. CADRE METHODOLOGIQUE

❑ **Collecte des données:**

➤ Questionnaire structuré en différentes thématiques et sous-thèmes (portrait de l'établissement, les études, les conditions de travail, le parcours de travail, la carrière, la retraite et la conciliation).

❑ **Méthode utilisée:**

➤ Entrevues qualitatives. Approche qualitative non-directive mitigée (Daunay, 1992).

❑ **Analyse de données:**

➤ Méthodes choisies: analyse par résumé et analyse thématique (Gavard-Perret et al., 2008).

NOMBRE DE REpondants /AGE ET GENRE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

Groupe professionnel

Nombre de répondants/ Age et genre

Infirmières

**18 répondants :
1H et 4 F 20-44 ans
3H et 10 F 45-60 ans et +**

**Professionnels de réadaptation
(2 établissements de réadaptation)**

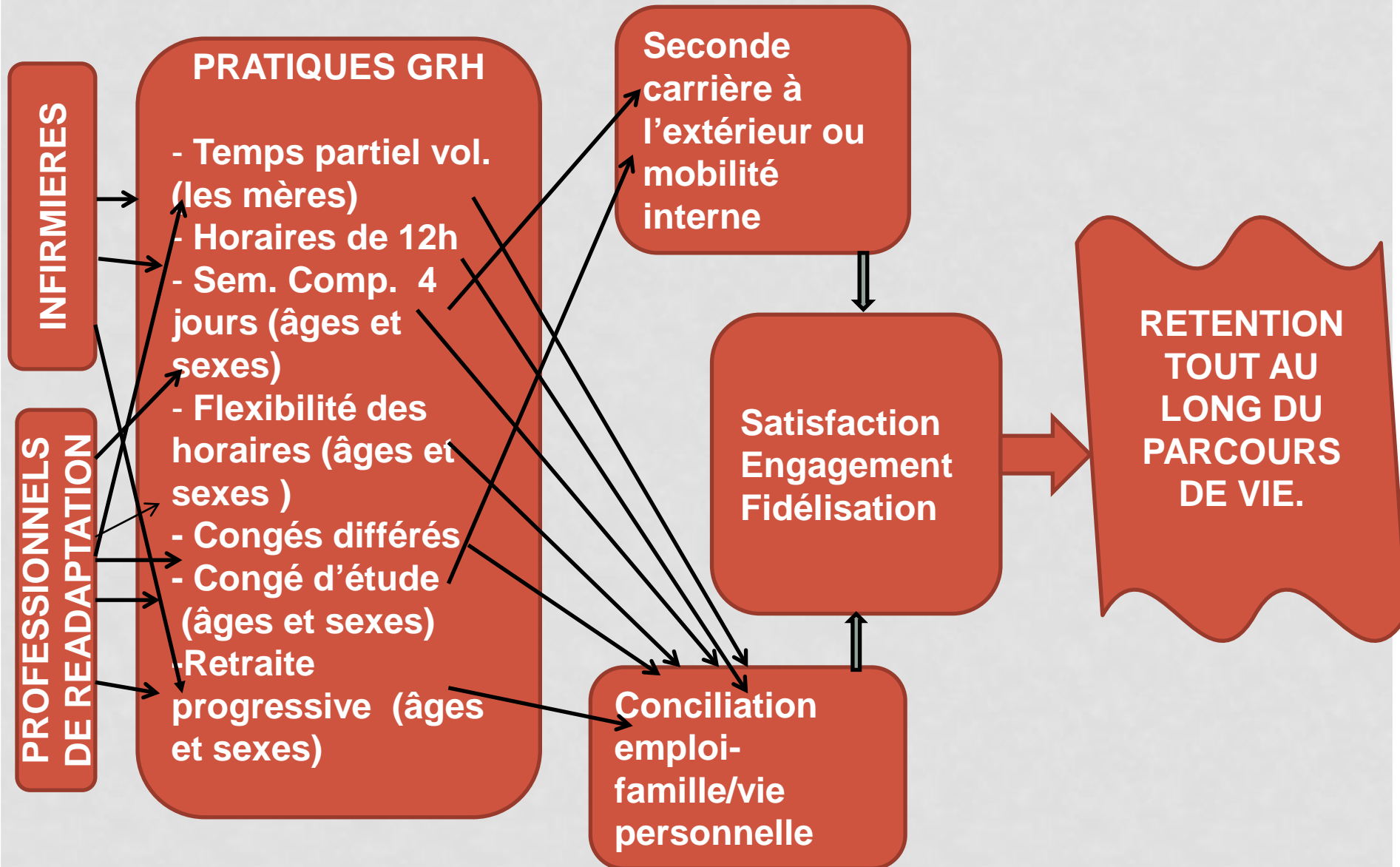
**12 répondants :
3H et 7F 20-44 ans
1F et 1 H 45-60 ans et +**

5. PRESENTATION DES RESULTATS

PRATIQUES ORGANISATIONNELLES OFFERTES LES PLUS INTÉRESSANTES SELON LES PERCEPTIONS DES RÉPONDANTS.

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	PRATIQUES MISES EN ŒUVRE PAR L'ORGANISATION	STRATÉGIES DE CONTOURNEMENT
INFIRMIÈRES	<ul style="list-style-type: none"> - Temps partiel volontaire (les mères) - Horaires de 12 h (âges et sexes confondus) - Retraite progressive (âges et sexes confondus) 	<p>Baccalauréat en sciences infirmières</p> <ul style="list-style-type: none"> - Changement de secteur - Changement d'organisation <p>Formation de relève des cadres</p>
PROFESSIONNELS DE READAPTATION	<ul style="list-style-type: none"> - Temps partiel volontaire (les mères) - Sem. comprimée en 4 jours (âges et sexes confondus) - Flexibilité des horaires (âges et sexes confondus) - Congés différés et d'étude (âges et sexes confondus) 	<p>La semaine comprimée en 4 jours permet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concilier EF/VP - Construire une nouvelle carrière (privé ou public). - Formation de relève des cadres

PRATIQUES GRH LES PLUS INTERESSANTES POUVANT AVOIR UN IMPACT SUR LE PROLONGEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE



6. CONCLUSION

Nous avons constaté que les difficultés de conciliation sont surtout dues à **la surcharge de travail** (professionnels de réadaptation), **aux horaires atypiques**, à **l'imprévisibilité des horaires** ainsi qu'à un **manque de flexibilité** dans les horaires (infirmières).

Nous avons également mis en évidence **l'imbrication des trajectoires professionnelles et familiales/personnelles chez les jeunes individus mais aussi chez les plus âgés** en fin de parcours professionnel, soulignant ainsi que cette problématique s'étend tout au long du parcours de vie et non seulement en présence d'enfants.

En résumé, de bonnes conditions de travail et des mesures de conciliation emploi-famille/vie personnelle qui répondent aux besoins et aux attentes des professionnels de santé devraient leur permettre de travailler plus longtemps mais aussi parfois de se construire une seconde carrière après la prise de la retraite.