

L'interface Travail-famille dans le secteur de la santé : L'entrée par la profession

Work-family interface in the health sector: Entry by the profession

ASMAE BENNANI

Enseignant chercheur

Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales

Université Sidi Mohamed Ben Abdellah

Fès-MAROC

Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche en Économie et Management

Asmae.houmidbennani@usmba.ac.ma

SALMA BERTAL

Doctorante en sciences de gestion

Faculté des Sciences Juridiques, Économiques et Sociales

Université Sidi Mohamed Ben Abdellah

Fès-MAROC

Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche en Économie et Management

Salma.bertal@gmail.com

Date de soumission : 14/07/2019

Date d'acceptation : 24/09/2019

Pour citer cet article :

BENNANI. A & BERTAL. S (2019) «L'interface Travail-famille dans le secteur de la santé : L'entrée par la profession », Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit « « Numéro 10 : Septembre 2019 / Volume 4 : numéro 2 » p : 407 - 424

Résumé

Le système de soin expose le personnel soignant à un véritable enjeu de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Ceci s'explique, dans la littérature, par la nature du métier du soignant, ainsi que les conditions de travail particulièrement difficiles qui caractérisent, de manière générale, le secteur de la santé : Horaires atypiques, astreintes, charge de travail (physique et mentale), ... Etc.

Cet article se propose de présenter l'interface travail-famille dans le secteur de la santé. À cet effet, nous commençons par exposer le cadre conceptuel du construit travail-famille. Nous présentons, ensuite, les facteurs associés à l'interface travail-famille, ainsi que ses effets sur l'individu et sur la qualité de soin. Nous présentons, finalement, les pratiques de conciliation, entre la vie professionnelle et la vie personnelle, mises en place au sein des unités hospitalières dans certains pays.

Mots clés : Interface travail-famille ; Soignants ; Conciliation ; Secteur de la santé ; facteurs

Abstract

The care system exposes the caregivers to a real challenge of reconciling work and personal life. This is explained, in the literature, by the nature of the caregiver's job, as well as the particularly difficult working conditions that generally characterize the health sector : Atypical hours, strain, workload (physical and mental), ... Etc.

This paper proposes to present the work-family interface in the health sector. To this end, we begin by presenting the conceptual framework of the work-family construct. We then present the factors associated with the work-family interface, as well as its effects on the individual and the quality of care. Finally, we present reconciliation practices between work and personal life, implemented within hospital units in some countries.

Keywords: Work-Family Interface; Caregivers; Conciliation; Health Sector; factors

Introduction

Le personnel soignant travaille dans des conditions particulièrement éprouvantes en raison des Horaires atypiques, de la charge physique et mentale spécialement élevée et surtout d'un rythme de travail imprévisible. Exercer sous de telles conditions fait exposer les soignants à des sérieux problèmes de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

L'interface travail-famille a fait couler beaucoup d'encre durant les deux dernières décennies surtout dans des pays où beaucoup de mutations économiques, culturelles et sociodémographiques ont eu lieu : augmentation de familles monoparentales, féminisation de la Main d'œuvre, augmentation de couples à doubles carrières, travail aux horaires atypiques...Etc. (St-Onge.S & al, 2002). Ainsi, il en découle de nombreux ancrages théoriques qui déterminent la nature de l'articulation entre le travail et la famille à partir de la distinction entre deux sphères différentes : la sphère du travail et la sphère de la famille ; en accordant un rôle spécifique à chacune des deux sphères. À cet effet, nous distinguons l'approche du «conflit» (Greenhaus & Beutell, 1985) où l'on considère (khanchel, 2016) que l'implication dans un rôle rend l'implication dans l'autre difficile. L'approche de l'enrichissement (Greenhaus & Powell, 2006), qui soutient que l'on pourrait concilier entre les deux rôles. Les travaux que nous avons consultés au sujet de l'articulation travail-famille dans le domaine de la santé adhèrent pour leur majorité à l'approche du conflit en retenant comme ancrage théorique la théorie de conservation des ressources.

De nombreux chercheurs se sont intéressés à étudier le lien entre le travail et la famille ainsi que les facteurs déterminants de leur articulation dans le domaine de la santé. Le soignant travaille dans un environnement qui exige une forte implication dans la sphère professionnelle ce qui pourra fragiliser notamment son efficacité dans la sphère privée. Les travaux qui ont été réalisés dans ce sens, cherchent au-delà de la compréhension de l'articulation travail-famille, à mettre en clair l'influence de certaines dimensions qui agissent perpétuellement sur l'interface travail-famille chez les soignants.

Notre revue de littérature consiste à développer des axes qui s'articulent autour de deux principales questions : quels sont les facteurs associés au conflit travail-famille chez les soignants ? Comment le conflit travail-famille pourrait agir sur le système de soin ? Pour répondre à notre questionnement, nous commençons par faire un état des lieux permettant de présenter l'interface travail-famille en général et dans le secteur de la santé en particulier. Ensuite, nous exposerons les facteurs déterminants de l'articulation Travail-Famille chez les soignants selon l'approche de l'entrée par la profession. Et en définitif nous expliquerons ses

conséquences sur le système de soin en se projetons sur les mesures de contournement mises en place dans les unités hospitalières de certains pays.

Ce travail s'inscrit dans le cadre d'une compilation et de synthèse de littérature empirique écrite au sujet de l'interface travail-famille chez les soignants. Nos articles de référence se présentent comme suit:

- ❖ Dodeler, N.L., Tremblay, D.-G., 2016. La conciliation emploi-famille/vie personnelle chez les infirmières en France et au Québec: une entrée par le groupe professionnel. interventions économiques.
- ❖ Lazzari Dodeler, N., Tremblay, D.G., 2014. Conciliation emploi-famille et horaires chez les paramédics (ambulanciers): des différences selon l'âge et le genre. *Management & Avenir* 73, 171.
- ❖ Mache, S., Bernburg, M., Vitzthum, K., Groneberg, D.A., Klapp, B.F., Danzer, G., 2015. Managing work-family conflict in the medical profession: working conditions and individual resources as related factors. *BMJ Open* 5, e006871–e006871.
- ❖ Rhnima, A., Wils, T., Pousa, C.E., Frigon, M., 2014. Conflits travail-famille et intention de quitter dans le domaine de la santé. *Relations industrielles* 69, 477
- ❖ Tremblay, D.-G., Larivière, M., 2009. L'articulation emploi-famille dans le secteur infirmier au Québec. Une conciliation possible ? *Ethique publique* 43–51.
- ❖ Wu, Y.-F., Wang, P.-C., Chen, Y.-C., 2018. Gender Differences and Work-Family Conflicts among Emergency Physicians with Intention to Leave. *Emergency Medicine International* 2018, 1–9.

.1. Cadre conceptuel du conflit travail famille

L'abondance des publications scientifiques au sujet de l'articulation travail-famille a rendu ce champ de recherche très fertile (Frone et al., 1992). En revanche, depuis les années 80 les recherches sur l'interface travail-famille sont concentrées surtout en Europe et en Amérique du Nord. Non seulement pour l'importance de la problématique, mais aussi parce qu'elle a été étudiée sous divers angles (Rhnima et al., 2014).

La relation entre la sphère du travail et celle de la famille (Wils & Rhnima, 2017) a été étudiée sous plusieurs approches théoriques qui décrivent l'interface travail-famille selon différentes désignations :

L'approche du conflit : la désignation du conflit est la première à être développée dans la littérature et est la plus dominante dans les travaux en la matière (Boulet & Le Bourdais, 2016; Brough & Kalliath, 2009; Gareis et al., 2009). Cette approche suppose qu'une forte

implication dans un des rôles (professionnel ou familial) rend l'implication dans l'autre compliquée.

L'approche de l'enrichissement : elle correspond aux désignations suivantes : « la conciliation », « l'équilibre », « l'expansion ». Les auteurs qui travaillent sous cette approche rejettent la théorie de la rareté des ressources et préconisent la théorie de l'expansion des rôles qui supposent que le fait d'accomplir des différents rôle permet d'élargir ses sources d'énergie (Ahuja et al., 2007; Boulet & Le Bourdais, 2016; Brough & Kalliath, 2009; Gareis et al., 2009; Premeaux et al., 2007).

D'autres approches : il existe d'autres théories qui décrivent l'articulation travail-famille au-delà du lien transversal entre les deux sphères. Comme la théorie de débordement / spillover, la théorie de conservation des ressources, la théorie de segmentation, la théorie de facilitation (Farah, n.d.; Garner, n.d ;Genin, 2017).

Outre les différentes désignations terminologiques que donnent ces différentes approches à l'interface travail-famille (Conflit/ Conciliation /Facilitation...etc.). Ces approches permettent aussi d'identifier le corpus théorique auquel appartient chacune des perspectives présentées ci-haut. L'ancrage théorique est ainsi défini à partir de la relation qui surgit entre la sphère professionnelle et la sphère familiale.

⇒ le tableau suivant résume les principales théories développées dans le cadre des approches présentées ci-dessus (voir tableau 1):

Tableau N°1 : les facettes de l'interface travail famille : Quel ancrage théorique ?

L'approche du conflit	Théorie de l'identité (Burke et Cast 1989 ; 1991 ; 1999) (Mc call et Simmons, 1978)	la performance de l'homme au travail influe sur le bon accomplissement du rôle familial. Pour la femme aucun chevauchement entre les deux sphères n'est possible. (Approche genre)
	Théorie des rôles (Boles et al., n.d., n.d.; Greenhaus and Beutell, 1985.; I. M. Jawahar, Jennifer L. Kisamore, Thomas H. Stone and Douglas L. Rahn, 2012)	Il s'agit d'une séparation totale entre les deux sphères de la vie. Le conflit s'impose quand les demandes d'une sphère sont incompatibles avec celles de l'autre sphère
	Théorie de la rareté des ressources (Jeffrey H. Greenhaus and Nicholas J. Beutell, 1985)	Selon greenhaus et beutelle 1985, les individus disposent de ressources limitées en temps et en énergie.

L'approche de l'enrichissement	La théorie expansionniste (Barnett and Hyde, 2001; Gareis et al., 2009)	Cette théorie se base sur l'idée que la multiplicité des rôles serait avantageuse pour l'individu et contribue à son épanouissement.
	La théorie de renforcement (Sieber, 1974)	Cette théorie suppose que l'accumulation des rôles, facilite l'accès à différentes ressources qui pourraient être employées dans différents rôles.
	La théorie de facilitation (Taylor et al., 2009; Voydanoff, 2005, 2004)	Propose que la participation active de l'individu dans un rôle augmente l'implication dans un autre rôle
L'approche de l'interdépendance	La théorie de conservation de ressources (Hobfoll 1989 ; Laski et al., 2004)	Dans l'accomplissement des ses rôles professionnels et familiaux, l'individu a tendance à protéger et construire ses ressources
	La théorie de débordement (Grzywacz and Marks, 2000)	Dans cette théorie, on distingue entre deux situations de débordement : -le débordement positif : quand l'un des domaines influe positivement sur l'accomplissement de son rôle dans l'autre domaine -le débordement négatif : qui conduit au conflit travail-famille
	La théorie de segmentation (Bulger et al., 2007 ; Clark, 2000)	L'idée consiste au fait que la sphère professionnelle est indépendante de la sphère familiale. L'individu peut ainsi séparer l'une de l'autre en fonction de plusieurs paramètres : Temps, emplacement, attitudes, comportement....
	Théorie de la compensation (Jones, 2008)	Présume que l'individu pourrait compenser l'insatisfaction dans une sphère par l'épanouissement dans l'autre sphère de la vie.

Source : Par nos soins

Dans le cadre de notre revue de littérature, nous avons remarqué que la plupart des chercheurs ont retenu la désignation du conflit travail-famille. Hors, d'autres désignations telles que l'équilibre, la conciliation, la facilitation et l'expansion décrivent également l'interface travail-famille en adhérant à d'autres perspectives. Quant à nous, nous avons choisi d'adopter l'approche conflictuelle vu le contexte qui caractérise le métier du soignant. Ainsi, tous les axes que nous développerons dans ce qui va suivre adhèrent à cette approche.

Le concept du conflit travail-famille a vu ses premiers jours aux États unis pendant les 30 glorieuses. Son émergence s'explique par l'intégration des femmes dans le travail (Farah, n.d.). Cette conjoncture s'est accentuée, plus tard, pour suivre les changements sociaux qu'a connus le monde du travail : les conditions de travail (Rhnima et al., 2014), la charge de travail suite aux restructurations, les mobilités internes, les modifications de tâches ou d'horaire, l'insécurité d'emploi ainsi que les déplacements dans une circulation de plus en plus dense et imprévisible (Rhnima et al., 2014). Kahn *et al.* (1964) ont été les premiers auteurs qui ont contribué à la définition du conflit travail-famille. Ils le définissent (in khanchel, 2016) comme « une forme de conflit dans laquelle les pressions des rôles des domaines du travail et de la famille sont mutuellement incompatibles à certains égards ». En suite, il a été conceptualisé par Greenhaus et Beutell (1985) sur la base de la source du conflit. Ces derniers auteurs ont distingué entre trois sources de conflit travail-famille, à savoir le temps, le comportement et les tensions au travail.

- Un conflit basé sur le temps fait référence au conflit qui survient lorsque le temps consacré à un rôle rend difficile la participation de l'individu à l'autre rôle.
- Le conflit travail famille est basé sur les tensions au travail quand ce dernier représente pour l'individu une source de stress et d'anxiété.
- la source du conflit travail- famille est comportementale quand l'individu a du mal à ajuster son comportement selon le rôle qu'il accomplisse. Ainsi, une forte implication dans le rôle professionnel pourrait mal influencer le comportement de l'individu dans sa sphère familiale.

Nous avons ainsi constaté que certains auteurs qui s'inscrivent dans l'approche conflictuelle, prennent en considération d'autres enjeux outre la désignation et l'ancrage théorique. A savoir, la direction du conflit qui consiste à préciser le sens de l'analyse du lien entre le travail et la famille dans la perspective d'adopter une analyse « bidirectionnelle » (St-Onge et al. 2002). À cet effet nous distinguons deux sens différents du conflit :

Soit (St-Onge et al. 2003). , le conflit travail → famille et le conflit famille→ travail.

Selon (St-Onge et al. 2002), « La réciprocité de la relation est mesurée par des énoncés inverses du genre : « Quand je suis à la avec la famille, il m'arrive de penser à mes responsabilités professionnelles » et « maison Quand je suis au travail, il m'arrive de penser à mes responsabilités familiales ». Par conséquent, les déterminants du conflit travail-famille qui y sont développés suivent la direction de l'analyse.

En ce qui concerne les travaux que nous allons présenter par la suite, ils ont adopté pour leur grande majorité une perspective d'analyse unidirectionnelle dans le sens travail → famille et s'inscrivent dans une approche conflictuelle de l'interface travail-famille.

.2. Les facteurs déterminants du conflit travail-famille

Selon les travaux que nous avons consultés dans le cadre de notre revue de littérature, nous avons constaté que les facteurs déterminants du conflit travail-famille s'articulent autour de trois principaux axes :

- **Facteurs sociodémographiques** : il s'agit d'un ensemble déterminants en rapport avec la situation de l'employé tel que l'âge (Bulger et al., 2007), le sexe (Barnett and Hyde, 2001; Marshall and Tracy, 2009), la situation maritale (Frone et al., 1994; Matthews et al., 1996). Ces facteurs influent positivement sur la prévalence du conflit travail famille. Selon Greenhaus et Beutell, ces déterminants agissent sur la qualité du fonctionnement de l'individu dans les deux sphères professionnelle et familiale.
- **Facteurs professionnels** : ces facteurs concernent la sphère professionnelle de l'individu, qui de part les conditions de travail pourrait influencer la propagation du conflit travail famille. À savoir, le nombre d'heures de travail (Patricia Voydanoff, 1988; Yang and Zou, n.d.), la nature des rôles (Boles et al., n.d.; Voydanoff, 1988; Yang and Zou, n.d.), la demande du travail (exigences, variété, complexité, autonomie, réalisations personnelles) (Boles et al., n.d.; Patricia Voydanoff, 1988; Voydanoff, 2005b), l'engagement ou l'implication dans le travail (Frone et al., 1992a; Yang and Zou, n.d.), les horaires atypiques (Memili et al., 2013; Oishi et al., 2015), la catégories d'emploi et secteur d'activité...etc.
- **Facteurs familiaux** : Support du conjoint (Frone et al., 1994; Oishi et al., 2015; Voydanoff, 2005), problèmes familiaux (Frone et al., 1992), comme l'ambiguïté des rôles familiaux, les attentes, enfants de jeune âge (Frone et al., 1994; Marshall and Tracy, 2009), nature de l'emploi du (de la) conjoint (e) (Jeffrey H. Greenhaus and Nicholas J. Beutell, 1985), nombre d'enfants à charge (Patricia Voydanoff, 1988;

Yang and Zou, n.d.), exigences et demandes familiales Satisfaction envers le conjoint...etc.

La liste de ces déterminants n'est pas exhaustive. Toutefois, nous avons essayé de regrouper les déterminants les plus cités dans la littérature sous forme de facteurs afin de vérifier leur validité dans le contexte hospitalier.

Vu que nous nous intéressons à un groupe professionnel bien précis et qui réunit des caractéristiques spécifiques. Nous rejoignons une approche théorique intitulée « l'entrée par les professions » qui consiste à mettre la lumière sur le rôle des spécificités d'une profession dans la gestion des liens qui se créent entre la sphère professionnelle et la sphère privée (Frusilier et Tremblay, 2013). À cet effet la partie suivante aura pour objectif de présenter les facteurs associés au CTF chez les soignants et leurs effets sur le système de soin. Nous entendons dire par soignant, tout personnel impliqué dans le système de soin : médecins, Infirmiers polyvalents ou auxiliaires, Aides-soignants, Paramédicaux...etc.

Notre revue de littérature empirique s'inscrit dans le cadre d'un travail de compilation et de synthèse qui fera l'objet d'une analyse textuelle de contenu (voir figure 1 et 2). Pour ce faire, nos articles de références répondent à des critères méthodologiques et théoriques exigeants. Ainsi, nous avons sélectionné des études récentes descriptives, exploratoires et comparatives qui ont eu lieu dans des pays différents et sous différents ancrages théoriques (voir tableau 2).

- Tableau N°2 : Présentation des Études de référence de la plus récente à la plus ancienne

Auteurs	Lieu	Statut	Description de l'étude	Ancrage théorique	
Wu, Y.-F., Wang, P.-C., Chen, Y.-C., 2018.	Taiwan	Médecins des urgences	Étude descriptive ayant pour objet d'étudier l'approche genre dans le conflit-travail famille chez les médecins au Taiwan et mesurer son impact sur l'intention de quitter	Approche	Conflictuelle/ Approche genre
				Désignation	CTF
				Théorie mobilisée	La théorie des rôles
Dodeler, N.L., Tremblay, D.-G.,	France et Québec	Infirmières	Étude qualitative comparative entre les conditions de travail	Approche	Enrichissement

2016.			des infirmières en France et au Québec et leur impact sur le CTF.	Désignation	Conciliation
				Théorie mobilisée	La théorie expansionniste
Mache, S., Bernburg, M., Vitzthum, K., Groneberg, D.A., Klapp, B.F., Danzer, G., 2015.	Allemagne	Médecins	Étude descriptive qui a pour objectif d'examiner les Conditions de travail et ressources individuelles sur le conflit travail-famille en utilisant les données recueillies auprès des médecins travaillant dans des cliniques allemandes.	Approche	Conflictuelle
				Désignation	CTF ¹
				Théorie mobilisée	Théorie de la rareté des ressources
Lazzari Dodeler, N., Tremblay, D.G., 2014..	Quebec	Ambulanciers	Approche qualitative avec raisonnement inductif qui a pour objectif d'évaluer les mesures de conciliation mises en œuvre.	Approche	Enrichissement
				Désignation	Conciliation
				Théorie mobilisée	La théorie expansionniste
Rhnima, A., Wils, T., Pousa, C.E., Frigon, M., 2014.	Québec	Soignants	Une étude descriptive auprès de l'ensemble du personnel d'un centre hospitalier québécois qui a pour objet d'évaluer l'impact du CTF sur l'intention de quitter chez les soignants	Approche	Conflictuelle
				Désignation	CTF
				Théorie mobilisée	Théorie des rôles
Tremblay, D.-G., Larivière, M., 2009.	Québec	Infirmier	Enquête menée auprès des infirmières affiliées à la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec. Il s'agit d'étudier l'accroissement de la pression au travail et les difficultés de conciliation vécues dans ce secteur, en raison des conditions de travail	Approche	Enrichissement Approche genre
				Désignation	Conciliation
				Théorie mobilisée	La théorie de renforcement

Source : Par nos soins

¹ Conflit travail-famille

.3. Les facteurs associés au CTF chez les soignants et ses conséquences

Dans le cadre de l'approche de « l'entrée par les professions » nous avons regroupé sous la désignation du soignant trois principaux segments : les Médecins, les infirmiers et les paramédics. Cette section reprendra les facteurs associés au CTF chez chacun de ses segments ainsi que leurs conséquences tant sur le plan individuel, organisationnel ou familial.

- ❖ **Médecins** : selon l'enquête réalisée en Allemagne auprès des médecins, les principaux facteurs sociodémographiques associés au CTF se manifestent essentiellement dans l'âge et la présence des enfants de jeune âge. En revanche, aucune différence entre les sexes n'a été notée. Concernant les facteurs socioprofessionnels, c'est la charge de travail qui conduit au CTF (Mache et al., 2015) . Cependant, il ressort d'une autre étude menée auprès des médecins au Taiwan, que les femmes sont encore plus exposées au CTF que les hommes (Wu et al., 2018). Selon une étude sur la vie professionnelle et la vie personnelle menée par la Conference Board du Canada en 1999 (Tremblay & Larivière, 2009), «les femmes sont plus de deux fois plus susceptibles que les hommes de ressentir un niveau de stress élevé en essayant d'intégrer leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Près du quart des femmes interrogées (24%) signalent “beaucoup” de stress dû aux problèmes professionnels et personnels, comparativement à un dixième des hommes (10%)» (Dodeler and Tremblay, 2016).
- ❖ **Infirmier** : l'approche genre est plus problématique lorsqu'on entame le segment « infirmier ». C'est un métier tellement féminisé que le mot infirmier est souvent utilisé au féminin. Dans leur étude qui porte sur les infirmières en France et au Québec, (Dodeler and Tremblay, 2016) ont confirmé que les infirmières concilient plus difficilement le travail et la famille que leurs confrères et sont plus concernées par les mesures de conciliation. Outre l'approche genre, nos études de référence ressortent d'autres sources de CTF chez les infirmiers à savoir la surcharge de travail, l'imprévisibilité du travail, les horaires atypiques, le statut matrimonial et le mode de la garde.
- ❖ **Paramédics (ambulanciers)** : faire des journées de 24h ou des semaines de 7 jours, travailler de nuit ou encore pendant les fêtes et weekend. Quand on est ambulancier, ça fait partie de notre vie. Les horaires atypiques représentent le point commun entre

tous les segments professionnels de soignants. Mais chez l'ambulancier, la pression remonte et le stress de lutter contre son horloge est interminable. Lazzari Dodeler and Tremblay, 2014 indiquent dans leur étude menée auprès de techniciens ambulanciers que les horaires de travail ont des effets différents en fonction de l'âge et du genre. C'est-à-dire que ce sont les femmes les plus âgées qui seraient exposées au conflit travail famille.

Figure N°1 : Nuage de mots fréquents



Source : Sortie NVIVO

Selon nos études de références, l'exposition des soignants au CTF pourrait être expliquée par de nombreux facteurs comme présenté ci-haut. Dans ce qui va suivre nous allons présenter les effets d'une éventuelle difficulté à concilier travail et famille. Le CTF agit sur trois niveaux :

- **Le niveau organisationnel** : Sur le plan organisationnel, le CTF agit directement sur le taux d'absentéisme, le chiffre d'affaires, la performance du Personnel ainsi que le turnover.

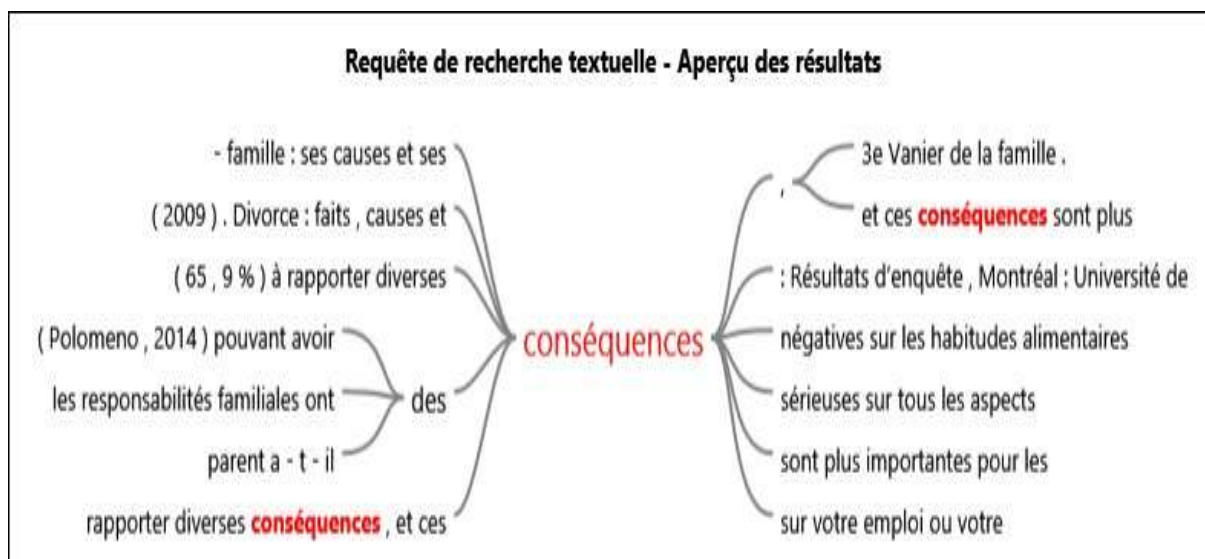
Un CTF élevé pourrait réduire la qualité de soin. Il influe également sur l'intention de quitter et le turnover.

-Le niveau individuel : les effets du CTF sur l'individu les plus adaptés au contexte du secteur hospitalier sont : la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel, la santé physique et mentale, stress chronique et burnout.

-Le niveau familial : les conditions de travail particulièrement difficiles, expliquées ci-dessus pourraient avoir de lourdes conséquences sur la vie familiale du personnel : relations conjugales, relations Parents/Enfants, vie sociale.

Travailler dans des horaires atypiques est l'une des caractéristiques fondamentales du travail à l'hôpital, chose qui n'est pas sans conséquences sur la relation avec le conjoint, les enfants et d'autres membres de la famille. Il a été montré dans d'autres analyses bidirectionnelles que cette situation impacte la performance de l'individu au travail.

Figure N°2 : Requête de recherche textuelle



Source : Sortie NVIVO

Conclusion

Notre démarche documentaire à travers l'entrée par la profession, nous a permis de voir le CTF de la fenêtre du soignant. Ce dernier exerce dans l'imprévisibilité totale ce qui rend sa mission de concilier travail et famille de plus en plus éprouvante. La forte exposition de ce groupe professionnelle au conflit travail-famille le rend vulnérable face à de nombreuses psychoses, ce qui augmentera le risque de prévalence du burnout. C'est ainsi que les politiques sociales en générale et les politiques de conciliation en particulier devraient se trouver au centre de préoccupations de Management Hospitalier. Ceci dit qu'il est temps de travailler sur la mise en place de stratégies nécessaires pour atténuer le CTF afin de prévenir les risques qu'il pourra entraîner.

Au Maroc, l'articulation travail-famille est encore très peu explorée (El Filali, 2019). À notre connaissance, les seuls travaux effectués dans ce sens sont les suivants :

- Une thèse récemment soutenue par Mme Asmae Farah : « L'articulation travail famille chez les couples à double carrière».
- Une étude empirique réalisée par le ministère de modernisation du secteur public : « Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale chez les fonctionnaires du secteur public ».

Ainsi, nous considérons que l'interface travail-famille n'est pas encore explorée dans le secteur de la santé au Maroc. L'objectif de ce travail de synthèse est de faire l'État des lieux de l'articulation travail-famille à l'échelle internationale, afin de préparer le terrain à une éventuelle étude exploratoire dans le contexte marocain.

À la lumière des résultats présentés ci-dessus, nous pouvons conclure que l'exploration de l'interface travail-famille est aujourd'hui nécessaire pour accompagner les mutations socioéconomiques que connaît le Maroc. Ainsi, une meilleure compréhension du conflit travail-famille pourra contribuer à la réalisation des objectifs de l'État concernant la qualité de soin (kirmi & chahouati, 2019) et les enjeux socioéconomiques qui le contournent.

BIBLIOGRAPHIE

- Ahmad, D.A., 2008. WORK-FAMILY CONFLICT 4, 9.
- André Rousseau, 1974. CONFLITS DE TRAVAIL ET ARBITRAGE CONVENTIONNELS. Source: Relations Industrielles / Industrial Relations, Vol. 29, No. 1 (1974), pp. 222-224: <https://www.jstor.org/stable/23070326> Accessed: 15-01-2019 13:40 UTC. Département des Relations Industrielles, Université Laval, pp. 222–224.
- Ahuja, Chudoba, Kacmar, McKnight, George, 2007. IT Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions. MIS Q. 31, 1. .
- Aziz Rhnima, Thierry Wils, Claudio E. Pousa and Mélanie Frigon, 2014. Conflits travail-famille et intention de quitter dans le domaine de la santé. Relat. Ind. Ind. Relat. 477–500. <https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2014-v69-n3-ri01534/1026755ar.pdf>
- Barnett, R.C., Hyde, J.S., 2001. Women, men, work, and family. Am. Psychol. 56, 781–796. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.56.10.781> <https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2014-v69-n3-ri01534/1026755ar.pdf>
- Bernard Ganne, avril mai juin 83. Conflit du travail et changement urbain: transformation d'un rapport local Stable. Association pour le développement de la sociologie du travail, SOCIOLOGIE DU « LOCAL » ET « RELOCALISATION » DU SOCIAL, pp. 127–146.
- Boulet, M., Le Bourdais, C., 2016. Pratiques de conciliation travail-famille et détresse psychologique des salariés québécois : une comparaison selon le genre. Relat. Ind. 71, 442. <https://doi.org/10.7202/1037660ar> <https://www.erudit.org/en/journals/ri/2016-v71-n3-ri02686/1037660ar/>
- Bulger, C.A., Matthews, R.A., Hoffman, M.E., 2007. Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. Journal of Occupational Health Psychology 12, 365–375. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.365>
- Brough, P., Kalliath, T., 2009. Work-family balance: Theoretical and empirical advancements. J. Organ. Behav. 30, 581–585. <https://doi.org/10.1002/job.618>
- campbell clark, 2000. work family border theory: A new theory of work-family balance. human relations.

- Dodeler, N.L., Tremblay, D.-G., 2016. La conciliation emploi-famille/vie personnelle chez les infirmières en France et au Québec: une entrée par le groupe professionnel. interventions économiques.
- Dodeler, N.L., Tremblay, D.G., 2014. Conciliation emploi-famille et horaires chez les paramédics (ambulanciers) : des différences selon l'âge et le genre. Management & Avenir 73, 171.
- EL FILALI I. (2019) « NORMES SOCIALES DU TRAVAIL : AVANTAGE OU RISQUE POUR L'ECONOMIE MAROCAINE ? » Revue Internationale des Sciences de Gestion « Numéro 4 : Juillet 2019 / Volume 2 : numéro 3 » p : 761 - 775
- Farah, A., n.d. ARTICULATION FAMILLE-TRAVAIL CHEZ LES COUPLES A DOUBLE CARRIERE AU MAROC : EXPLORATION DU CONTEXTE ET PROPOSITION D'UN MODELE 381.
- Gareis, K.C., Barnett, R.C., Ertel, K.A., Berkman, L.F., 2009. Work-Family Enrichment and
- Garner, P., n.d. LES EFFETS DE L'ÉQUILIBRE TRAVAIL/FAMILLE SUR LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET L'INTENTION DE DÉPART DES CADRES : UNE INVESTIGATION DU RÔLE MODÉRATEUR DU SENTIMENT D'EFFICACITÉ PERSONNELLE 427.
- Genin, É., 2017. Le débordement du travail sur le temps personnel des cadres français. Relations industrielles 72, 658. <https://doi.org/10.7202/1043171ar>
- Grzywacz, J.G., Marks, N.F., 2000. Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. J. Occup. Health Psychol. 5, 111–126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>. https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/8355/Desrosiers_Jean-Philip_2012_memoire.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Hawkins and Maria Ferris, E. Jeffrey Hill, Chongming Yang, Alan J., 2004. A Cross-Cultural Test of the Work-Family Interface in 48 Countries. Journal of Marriage and Family 1300–1316.
- I. M. Jawahar, Jennifer L. Kisamore, Thomas H. Stone and Douglas L. Rahn, 2012. Differential Effect of Inter-Role Conflict on Proactive Individual's Experience of Burnout. Journal of Business and Psychology 243–254.
- James A. Breugh and N. Kathleen Frye Source: Journal of Business and Psychology, 2008. Work-Family Conflict: The Importance of Family-Friendly Employment Practices and Family-Supportive Supervisors. Springer Stable 345–353.

- James S. Boles, W. Gary Howard and Heather Howard Donofrio, 2001. An Investigation Into The Inter-Relationships Of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict And Work Satisfaction. *Journal of Managerial Issues*.
- Jeffrey H. Greenhaus and Nicholas J. Beutell, 1985. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Acad. Manag. Rev.* *Acad. Manag. Rev.* Vol 10 No 1 76–88. <https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2014-v69-n3-ri01534/1026755ar.pdf>
- Jones, F. (Ed.), 2008. *Work-life balance: a psychological perspective*, Reprint. ed. Psychology Press, Hove.
- Katia Begall and Melinda Mills Source:, 2011. The Impact of Subjective Work Control, Job Strain and Work-Family Conflict on Fertility Intentions: a European Comparison / L'impact sur les intentions de fécondité de la perception subjective de contrôle sur le travail, du stress lié au travail et du conflit travail-famille: une comparaison européenne. *Springer Stable* 433–456. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3208813/>
- KIRMI B. & CHAHOUATI W. (2019) « Les établissements hospitaliers publics : Vers une nouvelle gouvernance inspirée du management de la qualité », *Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit* « Numéro 10 : Septembre 2019 / Volume 4 : numéro 2 », p : 321 – 347.
- Laski, S., Westman, M., Davidson, O.B., Chen, S., Hobfoll, S.E., 2004. Organizational stress through the lens of conservation of resources (cor) theory, in: *Exploring Interpersonal Dynamics, Research in Occupational Stress and Well-Being*. Emerald Group Publishing Limited, pp. 167–220. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(04\)04005-3](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(04)04005-3)
- Mache, S., Bernburg, M., Vitzthum, K., Groneberg, D.A., Klapp, B.F., Danzer, G., 2015. Managing work-family conflict in the medical profession: working conditions and individual resources as related factors. *BMJ Open* 5, e006871–e006871.
- Marchand, A., n.d. Présenté par Jean-Philip Desrosiers 182. https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/8355/Desrosiers_Jean-Philip_2012_memoire.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Premeaux, S.F., Adkins, C.L., Mossholder, K.W., 2007. Balancing work and family: a field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *J. Organ. Behav.* 28, 705–727. <https://doi.org/10.1002/job.439>
- Sieber, S.D., 1974. Toward a Theory of Role Accumulation. *Am. Sociol. Rev.* 39, 567. <https://doi.org/10.2307/2094422>

- St-Onge, S., Renaud, S., Guérin, G., Caussignac, É., 2002. Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille. *ri* 57, 491–516. <https://doi.org/10.7202/006887ar>
- Taylor, B.L., DelCampo, R.G., Blancero, D.M., 2009. Work-family conflict/facilitation and the role of workplace supports for U.S. Hispanic professionals. *J. Organ. Behav.* 30, 643–664. <https://doi.org/10.1002/job.605>
- Thierry Wils et Aziz Rhnima "Taxonomie des conflits entre le travail et la famille : une analyse multidimensionnelle à l'aide de cartes auto-organisatrices." *Relations industrielles* 703(2015): 432–456. DOI : 10.7202/1033405ar
- Voydanoff, P., 2005. Social Integration, Work-Family Conflict and Facilitation, and Job and Marital Quality. *J. Marriage Fam.* 67, 666–679. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00161.x>
- Voydanoff, P., 2004. The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *J. Marriage Fam.* 66, 398–412. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>
- Tremblay, D.-G., Larivière, M., 2009. L'articulation emploi-famille dans le secteur infirmier au Québec. Une conciliation possible? *Éthique publique. Revue internationale d'éthique sociétale et gouvernementale* 43–51. <https://doi.org/10.4000/ethiquepublique.100>
<https://journals.openedition.org/ethiquepublique/100>
- Westman, M., Hobfoll, S.E., Chen, S., Davidson, O.B., Laski, S., 2004. ORGANIZATIONAL STRESS THROUGH THE LENS OF CONSERVATION OF RESOURCES (COR) THEORY, in: *Research in Occupational Stress and Well-Being*. Emerald (MCB UP), Bingley, pp. 167–220. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(04\)04005-3](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(04)04005-3)
- Wu, Y.-F., Wang, P.-C., Chen, Y.-C., 2018. Gender Differences and Work-Family Conflicts among Emergency Physicians with Intention to Leave. *Emergency Medicine International* 2018, 1–9