

Les enjeux d'une harmonie entre la vie privée et le travail sont réels pour les travailleurs et la société.

Fiche 6.1.1. Concilier vie privée et vie professionnelle... tout un programme !

L'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle n'est pas toujours aisé à préserver. La diversification des formes d'emploi peut être l'une des causes de cette mauvaise conciliation.

Les difficultés de conciliation concernent davantage les femmes, car le partage des responsabilités familiales (éducation des enfants, aide aux parents...) entre les femmes et les hommes est encore inégal.

Cette fiche propose notamment aux employeurs certaines pistes à exploiter pour permettre aux travailleurs de mieux concilier famille et travail (favoriser l'accès à des services de garde d'enfants, favoriser les aménagements de temps de travail, etc.).

Des constats

- Les familles et les individus éprouvent de plus en plus de difficultés à maintenir un équilibre entre les demandes nombreuses et parfois contradictoires de la vie professionnelle et de la vie de famille.
- La diversification des formes d'emploi (travailleur temporaire, indépendant, intérimaire, occasionnel) et des horaires, accroît la difficulté des parents à articuler famille et travail.



Quelles sont les répercussions d'un conflit entre famille et travail ?

Tout d'abord, la santé physique et mentale des travailleurs peut subir les conséquences d'une difficile conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Ainsi, les situations de conflit famille-travail :

- créent plus de stress chez les parents (contraintes horaires, gestion du temps plus difficile);
- sont associées à la dépression, aux troubles de l'anxiété et de l'humeur;
- sont associées à l'hypertension artérielle, à l'hypercholestérolémie, aux troubles gastro-intestinaux, aux allergies et aux migraines;
- ont des répercussions négatives sur les habitudes alimentaires (manque d'énergie pour préparer des repas sains, entraînant une consommation accrue de plats préparés ou surgelés), et sur la pratique de l'activité physique (sédentarité accrue);
- sont associées à une augmentation aux dépendances : tabac, alcool et drogues.

Ensuite, les situations de conflit famille/travail concernent également les aspects économiques et :

- engendrent une grande insatisfaction et une perte de motivation;
- sont associées à une augmentation de l'épuisement professionnel, à un rendement inférieur et au souhait de changer d'emploi;
- sont associées à un absentéisme accru et au turnover des travailleurs, entraînant des coûts importants pour l'employeur (remplacement des absents, renouvellement du personnel);
- empêchent le travailleur (surtout féminin) d'accepter des responsabilités et de chercher à obtenir une promotion.

Les facteurs liés au conflit famille-travail

Facteurs propres à l'emploi :

- nature du travail (administratif, technique, éducatif... : les contraintes de temps et les possibilités de travail à distance sont variables);
- nombre d'heures prestées par semaine;
- possibilité de pouvoir adapter son horaire de travail (en heures et en jours) en fonction de ses préférences;
- attitude de l'employeur et du supérieur direct face aux demandes d'aménagement du temps ou des modalités de travail.

Facteurs propres aux travailleurs :

- situation familiale (pauvreté, familles monoparentales, soutien concret du conjoint dans les tâches familiales, qualité du dialogue au sein de la relation de couple, de soutien du réseau familial pour la prise en charge des enfants en dehors des heures scolaires);
- nombre et âge des enfants à charge;
- heures d'ouverture des crèches, des écoles;
- prise en charge d'une personne dépendante;
- distance entre le domicile et le lieu de travail;
- moyens de transport et mobilité;
- engagement associatif ou politique;
- engagement dans un parcours de formation.

Les difficultés de conciliation concernent davantage les femmes

Les femmes sont de plus en plus actives sur le marché du travail, combinant parfois de surcroît leur vie professionnelle avec l'aide apportée à des personnes dépendantes autres que des enfants (exemple : des parents âgés).

Les femmes avec enfants en bas âge sont également de plus en plus nombreuses à travailler.

Quels sont les droits prévus en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ?

Congés avec maintien de la rémunération ou allocation

- Suspension du contrat de travail pendant les périodes d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident. Cf. SPF ETCS;
- interruptions de carrière (congé parental, assistance médicale, soins palliatifs) et crédit-temps (régime général et fin de carrière). Cf. Onem;
- congé de maternité, de paternité, de naissance, des co-parents, d'adoption, d'accueil, d'allaitement prophylactique. Cf. SPF ETCS;
- congé de circonstance ou « petit chômage » (mariage, naissance, décès). Cf. SPF ETCS;
- congé-éducation payé. Cf. SPF ETCS.

Congé non rémunéré, sauf convention contraire entre l'employeur et le travailleur

- congé pour raisons impérieuses (maximum 10 jours par an). Cf. SPF Emploi;
- congé d'allaitement « classique ».

Quelles sont les pistes que les employeurs peuvent mettre en place ?

Outre le respect des droits, les employeurs peuvent, dans la mesure du possible, réfléchir à une série d'aménagements tels que :

- envisager des adaptations ou des facilitations¹ quant à la prise du congé de maternité, du congé-éducation payé, du congé parental, du crédit-temps, du congé prévu pour prendre soin d'une personne dépendante (assistance médicale, soins palliatifs);
- envisager de conclure une convention collective d'entreprise pour étendre le crédit-temps à cinq ans (plutôt qu'un an) ;
- rémunérer les jours de congé pour raisons impérieuses et d'allaitement;
- faciliter les changements de régime de travail tout au long de la carrière²;
- permettre l'accès à des services de garde d'enfants qui soient de qualité, abordables, et compatibles avec les horaires de travail (y compris pendant les périodes de vacances scolaires);
- développer une culture d'entreprise qui facilite les modalités de conciliation entre vie professionnelle et familiale (exemples : valoriser le fait que les hommes prennent soin de leur famille et demandent un congé parental, favoriser le remplacement des travailleurs en congé quel que soit le type de congé, répartir la charge de travail incombant au travailleur absent d'une manière équitable et supportable au sein des équipes);
- favoriser les aménagements de temps de travail : horaires décalés, temps partiel, semaine comprimée à 4 jours, annualisation du temps de travail (variation des horaires sur l'année);
- mettre en place un horaire avec des plages pour débiter et terminer la journée de travail³;
- proposer des modalités de travail facilitant la conciliation « emploi-famille » telles que le télétravail.

Une question particulière : les travailleurs victimes de violence domestique

1. Pourquoi se préoccuper des violences entre partenaires sur le lieu de travail ?

- Trois quarts des victimes de violences domestiques seraient harcelées sur leur lieu de travail par l'auteur des violences.
- Les violences domestiques ont des répercussions :
 - sur la santé et l'intégration professionnelle des victimes ;
 - sur les employeurs et les collègues : perte de productivité, démissions, maladies et absences, harcèlement par le partenaire jusque sur le lieu de travail ;
 - sur le travail même des auteurs de violences, en termes d'absentéisme par exemple.

2. Que faire ?

Le milieu de travail est souvent le premier lieu d'écoute et de soutien informel pour les victimes. Formaliser cette aide permettra de sortir plus rapidement de cette situation. Sensibiliser le personnel aux situations de violence domestique peut aider les victimes à mettre le mot « violence » sur ce qu'elles vivent, à dépasser la honte qu'elles éprouvent et à oser demander de l'aide.

a. Détecter : clarifier la situation, mettre des mots sur ce qui se passe

Il s'agit d'être attentif aux faits, aux comportements, aux appels à l'aide émis par les personnes. Il importe de faire preuve de disponibilité et d'attention, sans intrusion. Pour cela il faut connaître les violences. Le fait que des personnes « de confiance » aient une idée juste de ce que sont les violences et que la victime sache « qu'ici on peut en parler », suffit à faire sortir de l'ombre maintes situations problématiques.

b. Écouter : permettre à la victime d'exprimer ses émotions

Les victimes ont besoin d'écoute et d'empathie, mais aussi d'information. Elles doivent comprendre la dynamique des violences, et savoir que cela peut arriver à tout le monde, qu'elles ne l'ont pas « cherché ». Il faut leur répéter que ce qui se passe n'est pas acceptable, qu'elles ne sont pas responsables de la situation.

c. Référer la victime à des ressources appropriées

Il est important de se constituer un bon carnet d'adresses : centres pour la prévention et le traitement des violences, centres d'aide aux victimes, centres de planning familial, centres de santé mentale... Avec l'aide de professionnels, il faudra évaluer le danger et élaborer des scénarios de sécurité.

d. Aménager les conditions de travail

Il s'agit de chercher avec la victime et - si elle en est d'accord - ses collègues, des « trucs et astuces » qui lui permettront d'être en sécurité au travail et sur le chemin du travail. Mais aussi l'aider à négocier des aménagements d'horaires, de manière à ce qu'elle puisse veiller à la sécurité de ses enfants et effectuer les démarches nécessaires pour l'avenir.

Références :

- Stratégie Sobane, Aspects psychosociaux, SPF Emploi, travail et concertation sociale, septembre 2010.
- Articuler vie professionnelle et vie familiale : étude de trois groupes de professionnels : les infirmières, les policiers et les assistants sociaux. Bernard Fusulier, Presses universitaires de Louvain, 2011, 250 p.
- FPS : www.femmesprevoyantes.be/outils-publication
- SPF Emploi : www.emploi.belgique.be
- ONEM : www.rva.be
- Une présentation plus détaillée de la problématique figurera dans les annexes Web

¹ Exemples : autoriser la prise d'un congé parental dans les délais demandés par le travailleur, même si la demande est introduite moins de trois mois avant le congé; autoriser la prise du congé-éducation payé, même si le seuil des 10% de travailleurs concernés est dépassé !

² D'autant que les nouvelles règles du crédit-temps sont plus strictes depuis 2012.

³ Il faut néanmoins faire attention aux dispositifs légaux en la matière (pause de midi obligatoire, limite de 11 heures de prestation) dont le règlement de travail doit faire état.