

The Question of Balance Work - Family and Reconciliation Regime Work - Family at European Level

Aida Cimpeanu

Danubius University of Galati, Romania

aidacimpeanu@univ-danubius.ro

Abstract: Under the conditions of the continuous change of the work patterns and of the alert life rhythm, there is a real challenge to keep a favourable equilibrium between work and family life. One of the value orientations manifested on a major scale on the whole European continent, is the human orientation able to give substance to the European social politics, oriented to permanent improvement of his life quality by the increasing of the life level, the improvement of the work conditions, the work flexibility support at the European level, national and organizational by the elaboration et implementation of the politics of the work conciliation with family, or of the family/friendly politics, in order to keep an optimal equilibrium between family life as well as in the professional one. According to the European Commission, the reconciliation politics represent key responses to the long term economic and demographic challenges. A better family life reconciliation is supported by the objectives of the European strategy for the economical growth and of the workforce occupation “*The conciliation between work and family life represents the building stone of the modern family politics.*”

Keywords: equilibrium between work-family; reconciliation politics; reconciliation system of the work with the family life

1. Généralités concernant le travail et la vie de famille en Europe

Après la Seconde Guerre Mondiale, les normes sociales européennes ont promu amplement le rôle central de la femme en tant que parent/mère et de l’homme en tant que personne assurant les ressources matérielles de la famille. L’identité et la valeur personnelle de l’homme était associée presque exclusivement à la performance au travail et les revenus associés au travail.

De nos jours, grâce à l’accroissance de l’importance du rôle de la femme dans le travail, on a passé à une flexibilisation des normes sociales concernant la féminité et la masculinité, mais aussi la réalité de la société actuelle. La modification des valeurs culturelles et sociales sur le plan européen, après la Seconde Guerre

Mondiale, ont entraîné de nouvelles modifications dans la mentalité des gens, dans leur attitude et comportement, dans la configuration du travail, l'établissement du standard de vie, dans la manière d'organiser la vie de famille et ce qui implique la vie privée de chacun.

Les attitudes des gens envers le travail diffèrent entre de très larges limites, d'aucuns considèrent le travail comme une corvée que l'on subit à seule fin de survivre, d'autres le considèrent comme la principale raison d'être de l'existence humaine.

Cela suppose un management différemment adapté aux besoins actuels des femmes et des hommes, les programmes d'équilibration de la vie professionnelle avec la personnelle étant l'une des réponses à ces besoins divers (*Harvard Business Review on Work and Life Balance*).

En ce qui concerne le travail, à l'échelle de toute l'Europe il se manifeste certains traits communs, comme (Constantinescu *et alii*, 1999, p. 84) :

- **le travail est considéré comme une valeur culturelle, tout aussi forte que le plaisir.** Le plaisir et le travail deviennent toujours plus des valeurs complémentaires ;
- les **Européens attachent une importance particulières aux aspects affectifs** relatifs au travail et au milieu de travail ;
- **une grande importance attachée à la sécurité au travail** et aux récompenses individuelles.

En analysant l'attitude des Européens à l'égard du travail, l'Espagnole **Isabelle Orgogaza** (apud Constantinescu *et alii*, 1999, pp. 84 – 85), appréciait que l'on constate dans les pays européens certains **éléments culturels de groupe, type castes**, un certain mépris pour le travail manuel et **l'admiration pour les travaux plus élevés, brachmaniques** (éducation, santé), ceci étant dû, probablement à l'influence indo-européenne du passé. Bien que l'Europe soit caractérisée par une grande diversité culturelle, elle a pour fondement des valeurs essentielles de nature à favoriser des processus de convergence culturelle, représentant des composantes majeures de l'intégration européenne.

L'une des orientations valoriques manifestées à l'échelle majeure de tout le continent européen est l'orientation humaine de nature à conférer de la substance aux politiques sociales européennes, orientées vers l'homme, vers l'amélioration permanente de la qualité de sa vie, par l'élévation du niveau de vie, l'amélioration

des conditions de travail, la flexibilisation du travail, le support à l'échelle européenne, nationale et organisationnelle par l'élaboration et l'implémentation des politiques de conciliation du travail avec la famille, ou des politiques *family-friendly*, en vue de maintenir un équilibre optimal tant dans la vie familiale, que dans la professionnelle.

Les employeurs jouent un rôle important dans la garantie d'un soutien réel, pratique des employés en ce qui concerne leur besoin de maintenir un équilibre entre les engagements professionnels et les autres domestiques.

De même, la vie organisationnelle et le climat créés à ce niveau, influent d'une manière évidente sur le comportement de l'employé, non seulement sur les lieux du travail, mais aussi au-delà.

2. La qualité du travail et de la vie familiale en Europe

Le deuxième sondage européen concernant la qualité de la vie (EQLS 2), effectué par la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et Travail (Eurofound) datant de septembre 2007, représente une tentative unique d'explorer la qualité de la vie dans son ensemble à l'échelle du continent européen. Les 35.000 interviews prises en 31 pays représentent une source importante d'informations, soulignant les provocations sociales et économiques pour les facteurs de décision politiques et autres groupes intéressés auxquels l'UE est confrontée, à la suite des deux rounds récents d'élargissement¹.

Le rapport rédigé à la suite du sondage inclut des informations concernant l'équilibre entre travail et vie privée, ce qui est significatif parce que cela permet aux citoyens de développer un équilibre entre vie de famille et vie professionnelle.

Conformément au rapport EQLS 2, plus d'un quart (27%) des ouvriers de l'UE sentent qu'ils passent trop de travail sur les lieux du travail ; plus d'hommes que de femmes ont eu cette opinion (29% hommes et 24% femmes) et près de la moitié (48%) des citoyens employés dans les pays de l'UE, disent qu'au moins quelques fois par mois ils sont épuisés par suite de leur travail, pour faire face au travail et aux obligations familiaux, alors que près d'un quart (22%) accusent un épuisement

¹ Rapport analytique réalisé par E. Kotowska Irena, A. Matysiak et M. Styrac (l'Institut de Statistique et Démographie), *Projet de recherche : Le monitoring de la qualité de la vie en Europe*, Eurofound, 2010.

plusieurs fois par semaine. Des proportions similaires, mais inférieures chez les ouvriers, affirment avoir eu des difficultés dans la réalisation de leurs tâches familiales à cause du temps prolongé passé au bureau : 29% indiquent que cela arrive au moins quelques fois par mois, et pour 11%, cela arrive plusieurs fois par semaine. Il n'y a pas de différences notables entre hommes et femmes en ce qui concerne les difficultés d'atteindre un équilibre entre travail et vie de travail, ceci se rattachant évidemment au numéro d'heures travaillées. Pour l'Europe, la question de l'équilibre travail – vie de famille semble affecter plusieurs pays du Sud-est de l'Europe¹.

En Croatie et en Grèce, un peu plus de 70% des citoyens disent qu'ils sont trop fatigués pour faire face aux tâches domestiques, au moins quelques fois par mois à cause du travail. Les effets négatifs du travail sur la vie privée semblent prédominants, conformément au rapport en Belgique, Italie, Allemagne, les Pays Bas et la Norvège, auquel cas moins de 40% des employés semblent par trop fatigués pour faire face aux tâches domestiques et aux problèmes de leurs familles.

En Finlande, France et Suède, 20% des travailleurs ont des difficultés pour s'acquitter de leurs responsabilités familiales ont moins quelques fois par mois, à cause du trop de temps dédié au travail.

Ce rapport analytique se concentre sur le thème de la vie de famille et sur le travail, en cherchant surtout la modalité de réaliser un meilleur équilibre entre travail et vie de famille dans toute l'Europe. Selon les constatations EQLS 2, le portrait de la vie de famille en Europe est déterminé par les arrangements de vie – famille, la croissance de la participation à la force de travail des femmes, avec une croissance de la flexibilité et de la productivité de la force de travail. Les pressions pour l'augmentation de la flexibilité du travail, l'occupation de la force de travail (moins d'emplois à long terme et à part entière), heures de travail (heures non-standard, plus de travail intense), la mobilité et l'incertitude croissante concernant l'emploi et les carrières professionnelles, affectent surtout les femmes et contribue à des tensions accentuées entre travail et vie de famille.

Le rapport analyse ces tensions et examine les diverses structures institutionnelles, le marché de la force de travail et les facteurs culturels, tout étant important pour concilier la vie professionnelle et la vie de famille dans la société de nos jours.

¹ European Foundation for the Improvement of Living and Working,
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/52/en/1/EFO852EN.pdf>

Le Traité de » Lisbonne stipule la possibilité des formes atypiques et non-standard des contrats de travail, susceptibles de permettre aux embauchés une plus grande adaptabilité du travail aux fluctuations sur le marché des biens et des services.

En ce qui concerne la famille, celle-ci reste le domaine principal de sociabilité et de soutien en Europe. Les modèles familiaux des Européens diffèrent le plus dans les premières étapes de la vie de famille (de démarrage d'un partenariat et de maternité), ainsi qu'aux étapes ultérieures et ont une dimension claire de genre.

3. La question de l'équilibre travail – vie de famille

Malgré le rôle central du travail dans nos vies, il faut avoir en vue que ceci ne doit pas nous conduire à négliger les autres aspects, comme : les aspirations personnelles, les besoins spirituels, l'accomplissement des responsabilités envers la famille, la réalisation des activités de relaxation et de repos qui permettent à l'embauché de se refaire psycho-physiquement, afin de revenir toutes les fois les batteries rechargées et fort du plaisir de commencer une nouvelle semaine de travail.

En plus de l'argumentation économique pour l'atteinte de l'équilibre dans le travail et la vie personnelles, l'organisation doit promouvoir une culture organisationnelle et assurer un climat où l'employé se sente confortablement, apprécié pour son travail et ses mérites, encouragé et stimulé pour mieux travailler. Ceci est possible grâce à l'adaptation permanente de la culture et de ses valeurs aux nouvelles politiques *family-friendly* et aux politiques de réconciliation concernant le travail et la vie de famille, aussi bien que par le support managérial qui encourage l'utilisation de telles pratiques et politiques par les employés.

Le rapport entre la vie professionnelle et la personne reflète l'importance qu'une personne attache à l'une des deux aspects de son existence. Ce rapport montre combien de temps et d'attention une personne dédie et a la possibilité de dédier aux responsabilités, obligations déployées au travail, à la maison et à d'autres endroits, y compris les loisirs.

D'après **Byron**, *l'équilibre ou « la balance travail – vie de famille » représente la situation caractérisée par satisfaction, conflit minimal de rôles, fonctionnement optimal de l'employé tant dans les tâches et les rôles spécifiques de l'emploi que dans la vie de famille »* (Byron, 2005). L'atteinte de l'équilibre entre la vie professionnelle et la personnelle a pour prémisses la reconnaissance et l'observation

des droits de l'individu à une vie accomplie tant dans le cadre qu'en dehors du travail rémunéré de l'organisation. Par l'atteinte de cet état d'équilibre, on vise à éliminer le stress ressenti par l'employé attachant de l'importance à tous les aspects importants de sa vie, mais aussi aux performances supérieures sur les lieux du travail, qui se traduisent dans des résultats supérieurs pour la compagnie. Parce que dans le contexte actuel, cet équilibre est un desideratum difficile à atteindre pour la plupart des employés (surtout pour les femmes, qui ont d'habitude à s'occuper de l'éducation des enfants mais aussi le ménage, après les heures de programme), il incombe à l'employeur d'assister et de soutenir l'employé dans sa démarche.

L'acception donnée au travail se réfère au travail dans le sens d'activité professionnelle rémunérée, avec ses implications (investissement de temps, émotionnel, stress, satisfaction, motivation, etc.).

La vie personnelle ou familiale se réfère au style de vie des gens après les heures de travail et le travail payé, à la totalité des obligations, engagements, attributions, activités impliquées et qu'une personne doit effectuer après les obligations spécifiques de son emploi, de sorte que la bonne marché des chose, leur déroulement soit garanti.

Indifféremment de la définition de cet équilibre, il relève d'abord de la perception de l'employé, puis des éléments susceptibles de favoriser ou de défavoriser l'atteinte de cet équilibre (qui a le rôle de générer cet état de bien de l'employé dans la combinaison harmonieuse avec la vie de famille), parmi lesquels la culture organisationnelle.

La réalisation de l'équilibre travail – famille relève aussi de l'acceptation du droit à une vie professionnelle et personnelle accomplie, en tant que norme sociale (Currie, 2009), comme du soutien des efforts des employés de partager leurs temps et énergie entre le travail et les autres aspects importants de leur vie (humanressources.about.com).

La situation opposée à l'équilibre travail – famille est l'état de déséquilibre, ou **conflit travail – famille**, lequel, en ce qui concerne la relation avec l'organisation, se manifeste par une fidélité réduite de l'employé, la croissance de son intérêt pour changer d'emploi comme méthode de solution des conflits, la croissance de la fluctuation du personnel, l'absentéisme et les coûts élevés générés par des question de santé des employés, etc. (Efficience dans la vie professionnelle et la personnelle – le Centre du Partenariat pour l'Égalité, 2006).

Le conflit entre travail et vie de famille se manifeste lorsque l'équilibre entre les deux éléments est perturbé par un facteur ou autre de ceux mentionnés plus haut. Cette question est attentivement analysée par la psychologie organisationnelle également, puisqu'elle affecte, entre autres, la performance au travail des employés.

4. Facteurs qui influent sur le maintien d'un équilibre entre travail et vie de famille.

Les facteurs influant sur le maintien d'un équilibre entre travail et vie de famille, peuvent être tant facteurs organisationnels, liés au milieu organisationnel, tant de management, l'organisation du travail, culture organisationnelle, mais aussi facteurs personnels liés aux tâches familiales, à la santé de l'employé ou son grade d'implication dans les questions familiales, etc.

Les obstacles plus fréquents dans la réalisation d'un équilibre constant entre travail et vie de famille sont liés au manque des facilités d'élevage des enfants et d'autres personnes dépendantes se trouvant aux soins (vieilles personnes, malades, ou handicapées), au manque de flexibilité de l'emploi du temps ou d'un programme irrégulier ou prolongé et à la fin, mais non pas en dernier lieu, la distribution inégale des tâches ménagères et familiales entre hommes et femmes.

Parmi les effets indésirables du déséquilibre travail – famille, rappelons le haut niveau de stress, les questions de santé physique et émotionnelle (dépression, anxiété), ingérence d'alcool, stress marital élevé, satisfaction réduite dans la carrière et basses performances au travail. De même, l'on peut remarquer effets indésirables sur les enfants de l'employé, qui peuvent avoir à leur tour, des problèmes comportementaux et émotionnels.

5. Les régimes de réconciliation du travail avec la vie de famille dans les pays européens

En plus des politiques sociales européennes soutenant la famille et l'amélioration des conditions de travail, les politiques de conciliation de la profession et de la vie privée jouent un rôle toujours plus important dans le maintien d'un équilibre favorable entre travail et vie de famille, celles-là étant aspectées différemment d'un pays à l'autre.

Selon la Commission Européenne, les Politiques de réconciliation constituent des réponses-clés aux provocations économiques et démographiques à long terme. Une meilleure réconciliation de la vie de famille est soutenue par les objectifs de la stratégie européenne visant une croissance économique et d'occupation de la force de travail. Cependant, l'on peut s'attendre à ce que les débats politiques au niveau de l'UE et à l'échelle nationale portent plutôt l'accent sur le contrat de famille.

Une modalité moderne d'approche des politiques familiales prend en compte les problèmes concernant l'égalité entre les sexes et l'emploi. La conciliation entre travail et vie de famille représente la pierre de touche des politiques familiales modernes. Les fonds structureaux européens doivent être considérés comme une possible ressource pour le soutien des initiatives locales de *family-friendly*.

Les mesures ou politiques prises le plus souvent par les compagnies européennes en vue de venir à la rescousse de l'équilibre travail – famille, concernent:

- la flexibilisation de l'emploi du temps (temps partiel de travail ; travail au domicile ; job-sharing ; le programme flexible de travail décidé d'un commun accord par l'employé et l'employeur ; V –temps ou temps volontaire de pause);
- la facilitation de l'accès de l'employé aux services de soins aux enfants ou personnes âgées ;
- l'assistance des employés en vue d'optimiser la vie professionnelle avec la vie privée (trainings ou programmes spécialisés en ce sens).

Pour les employés, un rôle particulier joue l'accès par un système internet, aux informations concernant le management de la carrière ou de la vie de famille, l'optimisation des relations avec les collègues, les enfants, le partenaire de vie, l'accès aux workshops concernant les modalités d'obtention de l'équilibre travail – vie privée.

Ces mesures concernant la famille sont nécessaires pour l'atteinte des objectifs de l'UE relatifs à l'accroissement de la population, la création des emplois et la cohésion sociale. Les politiques et pratiques permettant aux personnes parents d'enfants ou ayant à leur charge des personnes qui dépendent d'elles pour accéder au marché du travail, sont autant de conditions essentielles de succès.

Par la création des **milieux de travail de type *family-friendly***, l'on vise que nulle femme et nul homme ne soit mis dans la situation de choisir entre avoir des enfants ou faire une carrière. A présent, les femmes sans enfants jouissent d'un taux

d'embauche autrement grand que les femmes - mères d'enfants. Le maintien de la balance travail – vie de famille est l'une des clés du succès de la politique concernant l'égalité des sexes au niveau de l'UE.

Les politiques familiales modernes visent la création des possibilités pour que couples afin aient le plus grand d'enfants possible, tout en étant satisfaits par leur emploi. Les pays qui ont déjà implantés la politique concernant l'égalité des sexes, jouissent d'une croissance de la natalité (COM, 2007, 244 – *Communication de la Commission au Parlement Européen, au Conseil, au Comité Economique et Social Européen et au Comité des Régions*)¹.

Les régimes de réconciliation du travail avec la vie de famille

A partir du Second sondage concernant les conditions de vie et de travail en Europe – EQLS 2 et de la magnitude des deux effets cruciaux, **l'effet de revenu**, évoqué par la nécessité de satisfaire aux aspirations matérielles, ainsi que **l'effet de substitution**, lequel reflète le conflit entre l'élévation des enfants et le travail. Matysiak (dans un rapport Eurofound, 2010) classe les pays d'Europe en divers groupes, en fonction des quatre dimensions déterminant la magnitude des deux effets :

- la dimension institutionnelle (les politiques familiales);
- la dimension culturelle (des normes de genre);
- la dimension structurelle (structures sur le marché de la force de travail) ;
- la dimension économique (reflétée dans le niveau de vie).

D'après les régimes de réconciliation, l'on a six groupes de pays, en fonction des conditions affectant l'équilibre entre travail et vie de famille.

Le premier cluster (groupe) est formé des pays nordiques : le Danemark, la Finlande et la Suède. Ces pays ont le meilleur pointage en fonction des conditions offertes à la réconciliation travail – vie de famille, indépendamment de la dimension prise en compte. Ils se font remarquer par les services publics exceptionnellement développés concernant les soins à la personne, par les barrières remarquablement insignifiants rencontrés lors de l'entrée sur le marché du travail, qui facilitent la réoccupation de la force de travail des mères après les pauses familiales, et arrangements relativement flexibles de travail en ce qui concerne

¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LOexUriServ.docuri=COM:2007:0244:FIN:RO:PDF>

l'occupation de la force de travail à mi-temps, les opportunités et les heures de travail. Les politiques implémentées ne sont pas orientées seulement vers le bien-être des familles, mais aussi vers le soutien de l'égalité des genres.

Le deuxième cluster englobe les pays à conditions moins favorables à la réconciliation travail – famille, comme les pays du Benelux (Belgique, Luxembourg) et les Pays Bas. La Belgique et la France ont des politiques familiales fortement orientées vers l'encouragement et l'appui à l'occupation de la force de travail des mères. « En ce qui concerne les facilités de soins publiques, elles ont un score presque tout aussi grand que celui des pays nordiques. puisque le niveau des incompatibilités institutionnelles est moindre en Belgique et en France, au Luxembourg et dans les Pays Bas, ces derniers ont la dimension structurelles mieux aspectée. Les Pays Bas surtout offrent aux employés des modalités flexibles de travail. Le Luxembourg est caractérisé par des barrières relativement basses de la force de travail sur le marché du travail. L'occupation de la force de travail des mères « est généralement acceptée par la société dans ce groupe de pays », les Pays Bas ayant un pointage particulièrement grand en ce sens. Le bien-être de la famille est supérieur en France et en Belgique que dans les pays nordiques.

Le troisième groupes de pays est formé des pays anglo-saxons, qui est formé de l'Irlande et du Royaume Uni. Attendu que le principe de base de l'Etat anglo-saxon du bien-être est la fois dans la souveraineté du marché, il n'intervient pas d'habitude en matière de famille, excepté les déficiences de marché des familles. Similairement, les problèmes des genres ne présentent pas d'intérêt pour ce système – les femmes ne sont pas découragées par l'activité économique, mais elle ne pas non plus acceptées dans la réconciliation du travail avec la famille. La fourniture d'arrangements publique de soins est très réduite et les dispositions concernant le congé offert aux femmes sont minimales. L'acceptation de l'occupation de la force de travail par les mères en Irlande et Grande Bretagne est inférieure à celle du premier et du deuxième groupe. D'après les constatations de International Social Survey program (ISQSP) de 2002, une confiance commune dans ce régime de réconciliation, est que les mères s'occupant de bébés /enfants en très bas âge) devraient être plutôt retirées du marché du travail, alors que les mères d'enfants préscolaires devraient travailler à mi-temps (Matysiak, 2008). Et pourtant, le fort avantage des pays anglo-saxons est le marché du travail flexible, plus spécialement en ce qui concerne les barrières à surmonter lors de l'entrée sur le marché de la force du travail.

Les pays anglo-saxons sont suivis de près par **les pays locuteurs d'allemand** en ce qui concerne la magnitude d'incompatibilités de réconciliation entre travail et famille. Bien que les principes à la base du bien-être des Etats autrichien et allemand diffèrent de ceux des Etats anglo-saxons, l'appui aux parents travaillant et aux fournisseurs de services médicaux est très bas. Les systèmes de politiques dans le domaine de la famille de ces deux pays a été pendant longtemps organisés autour d'une perception traditionnelles des rôles des femmes et une conviction que l'occupation de la force du travail par les femmes a des conséquences négatives pour le bien-être de la famille. Cette attitude se manifeste dans les taux d'imposition consistants et dans le système de soins public sous-développé. La réforme des politiques familiales a été introduite en Autriche et en Allemagne juste ces derniers temps, ce qui suggère un changement et plus de soutien pour les familles où il y a deux salariés. L'acceptation sociale de l'occupation de la force de travail de la mère est encore relativement réduite dans les deux pays. Les barrières contre l'entrée sur le marché de la force de travail en Allemagne sont beaucoup plus fortes que dans les pays anglo-saxons. L'Autriche, d'autre part, a des scores supérieurs à l'Allemagne dans ce domaine.

Les pays du Sud de l'Europe, forment le cinquième groupe. A quelques exceptions près, ces pays enregistrent de grandes incompatibilités entre la vie de famille et l'occupation de la force de travail des femmes – dans toutes les directions prises en compte. Dans ce groupe, on n'accepte pas que les personnes physiques combinent les tâches familiales avec l'occupation d'un travail payé. Le système public de soins est sous-développé et l'assistance financière des familles est fort limitée. Outre les incompatibilités institutionnelles significatives, en Grèce, Italie et Espagne les femmes se confrontent à des barrières exceptionnellement fortes lors de l'entrée sur le marché du travail. Les arrangements sur les lieux du travail sont relativement rigides, plus spécialement en Grèce, en Italie et au Portugal. Qui plus est, la perception des rôles des genres (sexes) dans le Sud de l'Europe est assez conservatrice. Les femmes sont considérées comme ménagères et principaux fournisseurs de soins, alors que les hommes sont perçus comme soutiens de famille. Par conséquent, l'acceptation sociale de l'occupation de la force de travail par les femmes, est relativement faible. Malte et Chypre sont également inclus dans ce groupe.

Le groupe formé des anciens pays socialistes. Ce groupe est caractérisé par de fortes incompatibilités entre la fertilité et le travail des femmes, dans toutes les directions prises en compte. Alors que la période socialiste a connu des politiques

amples de bien-être afin d'assister l'occupation de la force de travail des mères, le changement du système politique a mené à de fortes réduction des frais des institutions publiques de soins et prestations familiales. A présent, les pays postsocialistes, excepté l'Allemagne d'est, sont caractérisés par le plus faible système public de soins de l'Europe. Les contrats de travail sont, dans cette région, autrement rigides que dans les autres pays analysés. En outre, l'attitude envers le travail des femmes est différente, en ce sens qu'elles sont extrêmement pragmatiques dans les pays de l'Europe centrale et de l'Est. D'une part, les personnes physiques s'opposent fermement à l'occupation de la force de travail par les femmes aux enfants en bas âge, mais d'autre part, les femmes aux enfants d'un âge tendre ou scolaire, on attend d'elles qu'elles travaillent et contribuent au budget de la famille. On porte un accent appuyé sur le rôle économique des femmes, néanmoins, étant donné que le revenu moyen obtenu dans les pays postsocialistes s'inscrit sous les gains des Ouest-européens, ceci implique de fortes incompatibilités entre la vie de famille et le travail à effet de revenu. Dans le sens de cette étude, la Bulgarie et la Roumanie sont considérées séparément du groupe des anciens pays socialistes/ La principale raison de cette séparation est induite par les conditions de vie dans ces deux pays, qui sont sous le niveau des autres pays centraux et est-européens, ce qui pourrait avoir un impact sur la fertilité des personnes et des décisions d'embauche, ainsi qu'en ce qui concerne leur satisfaction de (la) vie.

Les différences entre les régimes de réconciliation. Dans certains pays, il pourrait être plus difficile de concilier le travail avec la vie de famille et, par la suite, le travail des femmes et les obligations familiales peuvent mener au stress émotionnel accentué, lequel à son tour, peut influencer la famille, le travail ou la satisfaction de la vie et la qualité de la vie. De plus, on peut supposer que le degré de compatibilité entre le rôle de mère et le rôle du travailleur peut jouer un rôle crucial dans la détermination de la satisfaction de la vie des hommes. En outre, les rôles traditionnels des genres, existant dans une société sont profondément liés à la manière dont ces aspects sont gérés par un couple. Elle affecte, par exemple, la possibilité des mères aux petits enfants et jeunes hommes, de combiner le travail payé avec la contribution aux soins de l'enfant et les affaires ménagères. Il faudrait reconnaître que le développement du rôle de la femme dans un couple affecte le système familial de diverses manières, suivant le développement des prérogatives de l'homme et la forme que revêtent les relations entre les sexes dans le couple. Baizan (2005, In rapport – Eurofound, 2010) a soutenu que la relation entre la

fertilité et la participation sur le marché de la force de travail parmi les membres d'un couple dépend de chaque contexte spécial sur le marché de la force de travail et des institutions qui le règlementent.

Conclusions

L'atteinte de **l'équilibre entre la vie professionnelle et la personnelle** a pour prémisses la reconnaissance et l'observation du droit de l'individu à une vie accomplie tant dans le cadre, qu'en dehors du travail rémunéré de l'organisation. Par l'atteinte de cet état d'équilibre, on vise à éliminer le stress ressenti par l'employé qui accorde attention aux aspects importants de sa vie, mais aussi à ses performances supérieures au travail, qui se traduisent en résultats supérieurs pour la compagnie. Parce que, dans le contexte actuel, cet équilibre est un desideratum difficile à atteindre pour la plupart des employés (surtout pour les femmes, qui ont d'habitude en charge l'éducation des enfants et les tâches ménagères, après les heures de programmes), il incombe à l'embaucheur le rôle d'assister et de soutenir l'employé dans sa démarche.

Bibliographie

- Constantinescu D. A. *et alii* (1999). *Colecția Națională – 22/Comparative Management. Cultural approach*. National Collection – 22. Bucharest.
- Byron K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*.
- Currie D. (2009). *Introduction to Human Resource Management*. Bucharest: Codecs.
- Kotowska Irena E., Matysiak A. & Styrz M. (2010). Rapport analytique. (l'Institut de Statistique et Démographie)/ Analytical report. (Institute of Statistics and Demography). *Projet de recherche: Le monitoring de la qualité de la vie en Europe/Research Project: Monitoring the quality of life in Europe*. Eurofound.