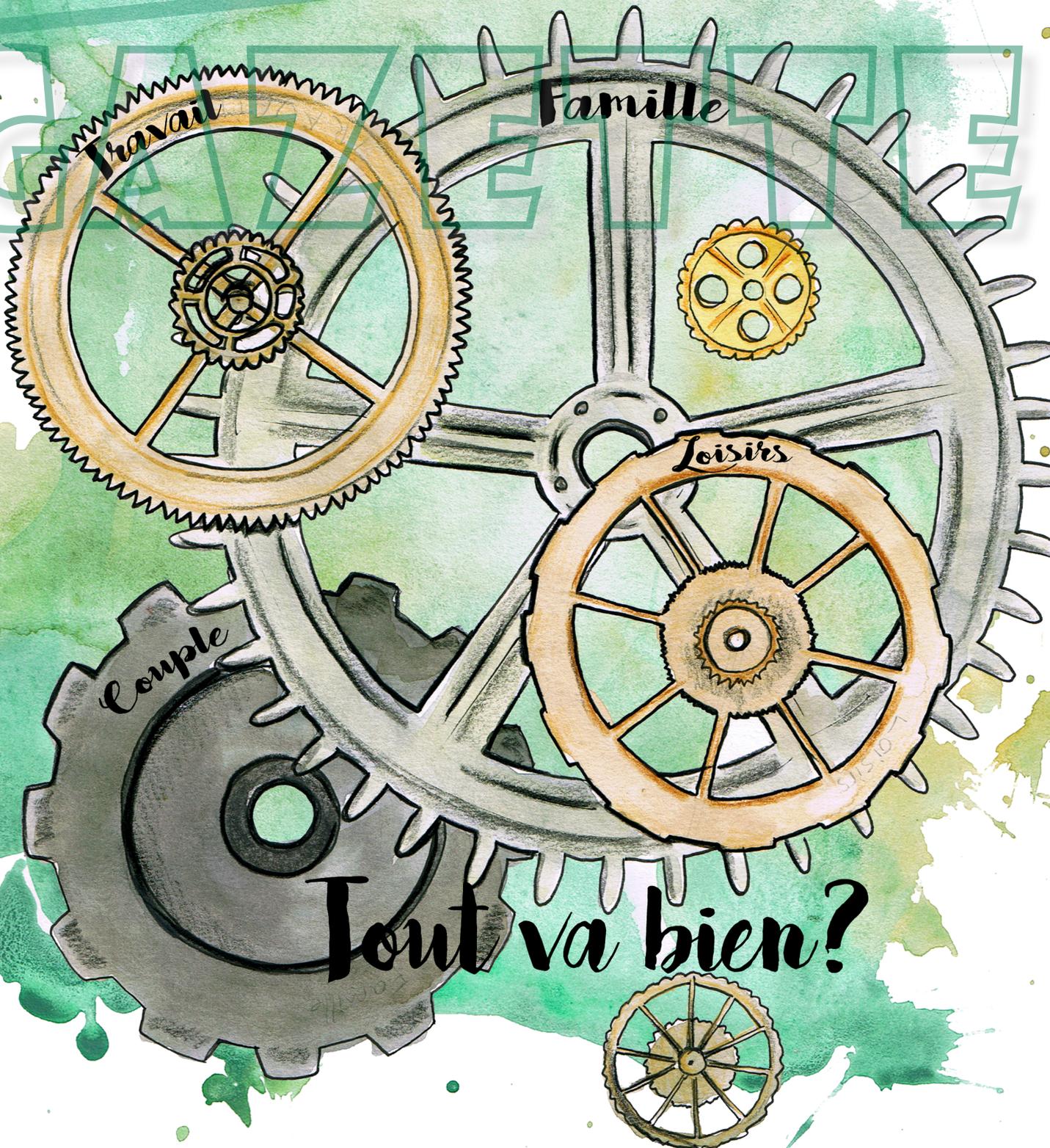




JUN
2017
NO 30





Vous lisez le
30ème numéro de
LA GAZETTE !

TOU^{et}**T** YA
BIEN!

Couple et Famille vous informe de son actualité,
de ses événements, ou encore vous propose
ses plus fameux articles.

Abonnez-vous à sa **New NEWSLETTER**
info@coupleetfamille.ch

Nous tenons à remercier chaleureusement
la commune d'Anières
pour le financement des deux numéros de La Gazette 2017!

**Couple
et
Famille
c'est...**

Une association à but non lucratif créée en 1978, soutenue et financée par l'ECR (Eglise Catholique romaine de Genève), la République et le canton de Genève, les dons et le produit de ses activités.

Elle est membre de COUPLE+, de la FGeM (Fédération Genevoise MédiationS), d'Avenir Familles, du collectif Enfant et Séparation et du CAPAS (Collectif d'associations pour l'Action sociale).

Son objectif est de soutenir et d'accompagner les familles et les couples dans les difficultés relationnelles qu'ils rencontrent. Elle est ouverte à tous, dans le respect des convictions et des valeurs de chacun. Elle propose des consultations conjugales, familiales, parentales, de la médiation familiale et de la médiation parents-ados.

Pour connaître plus en détails nos prestations, nous vous invitons à consulter notre site

www.coupleetfamille.ch

Avec le soutien de

l'Eglise catholique
romaine de Genève

ECR EGLISE CATHOLIQUE
ROMAINE - GENEVE
EN MARCHÉ À VOS CÔTÉS!

et

la République et
canton de Genève





SOMMAIRE

NEWS 2

EDITO 3

Monika DUCRET

INVITÉ POUR VOUS 4

Le burnout: un appel au changement!

Interview de Fabian JEKER

Véronique HÄRING

COUPLE 9

Le couple, la famille et le travail: entre épanouissement et frustration

Monika DUCRET

FAMILLE 12

Travail, famille, couple: nouvelles définitions, nouveaux enjeux!

Interview d'Eric WIDMER

Charlotte DEBIONNE

UN PARTENAIRE SE PRÉSENTE 17

La Maison genevoise des Médiations

MEDIATION FAMILIALE 18

Activité professionnelle et séparation: sortons le porte-monnaie!

Pierre-Alain CORAJOD

À LIRE 20

Suggestions à explorer

Maria RAMOS RÁTON

SPIRITUALITÉ 22

Dieu et son image

Philippe MATHEY

Les questions en lien avec le travail sont fréquentes dans les entretiens avec les couples et les familles. Elles arrivent souvent lorsque le duo se transforme en trio et qu'il s'agit de trouver comment concilier vie privée et vie professionnelle. Elles sont également omniprésentes en cas de séparation lorsqu'il faut faire ménage séparé avec le même budget. Pour nous aider dans la réflexion, nous avons sollicité deux professionnels nous éclairant sur deux aspects différents. Sur le terrain des individus, nous avons interviewé le psychologue *Fabian Jeker*, spécialiste du stress et du burnout, afin de mieux comprendre les souffrances en lien avec le travail et comment s'en sortir. Le stress qui s'installe peut ainsi «générer des symptômes dépressifs» qui, selon leur degré d'intensité, sont susceptibles de se transformer en burnout. Il existe aussi des facteurs internes, comme le désir de perfection, et externes comme le sentiment d'insécurité de sa place de travail.

En lien avec la famille, le Professeur de sociologie *Eric Widmer*, évoque des études qui mettent en lumière les changements sociétaux du rapport au travail rémunéré. Auparavant, on attendait de lui qu'il nous nourrisse, maintenant il doit aussi nous épanouir. De plus, la pression sur les aspects financiers s'est accrue. Ainsi, selon le Professeur Widmer «il faut, avec des enfants, un salaire et demi en Suisse pour vivre correctement». Concernant le stress au travail et ses implications sur la vie privée, des études en France et aux Etats-Unis attestent du lien direct entre eux et des réactions en chaîne en cas de licenciement par exemple.

Avec ces différents constats sur le terrain, se pose la question de ce qu'il faut faire pour que cela change? Dans la sphère professionnelle, des évolutions sont constatées lorsque les entreprises ouvrent un espace de dialogue avec les personnes concernées. Le bénéfice est le même pour les couples lorsqu'ils viennent en consultation solliciter un tiers pour les aider dans leur communication; il en va de même en médiation familiale pour co-construire des arrangements dans le cadre d'une séparation. Le dialogue offre des perspectives créatrices de changements peu importe le champ d'application. Pour garantir sa qualité il est souvent préférable de faire appel à un tiers spécialisé, extérieur et neutre, comme le sont les professionnels de Couple et Famille.



Monika DUCRET
codirectrice

Fabian JEKER

Psychologue



Propos
recueillis par
**Véronique
HÄRING**
conseillère
conjugale

Le burnout: un appel au changement!

Le burnout, défini communément comme «un syndrome d'épuisement professionnel consécutif à un stress au travail» est devenu aujourd'hui tristement à la mode. Comment comprenez-vous ce phénomène?

Le terme de «maladie du siècle» est effectivement souvent employé. Tous les magazines en parlent. Or, on sait bien que plus on parle d'un thème plus il y a de gens qui se reconnaissent et se sentent concernés. Dans le cas du burnout, ce phénomène est intensifié par le fait qu'il n'y a pas, à ce jour, de consensus sur la définition de ce syndrome: le burnout est-il une maladie en tant que telle ou plutôt une forme de dépression ou encore un trouble de l'adaptation? Comme, aujourd'hui, il n'y a pas encore de consensus sur le concept de burnout, cette étiquette est parfois attribuée à d'autres types de troubles, comme par exemple un épisode dépressif.

Quelle est l'origine de ce concept?

C'est le psychologue Herbert Freudenberger, qui, le premier, dans les années 70, a nommé «burnout» ce syndrome d'épuisement professionnel psychique,

physique et émotionnel avec une sensation d'être consumé de l'intérieur, consécutivement à un stress intense et répété dans le cadre du travail. Il a noté des troubles associés tels que des signes de dépersonnalisation, de réduction de l'accomplissement personnel, une attitude de distanciation, de démotivation, d'ennui vis-à-vis du travail avec une baisse d'estime de soi et un sentiment d'échec.

A son origine, le concept de «burnout» a donc été associé exclusivement au travail?

Oui, à mon avis un peu précipitamment, car des recherches sur les effets d'une exposition à des stress prolongés dans d'autres contextes avaient déjà mis en évidence des signes similaires à ceux décrits par Freudenberger. Était-ce vraiment nécessaire de créer un nouveau concept?

Certains de ces symptômes se retrouvent aussi dans des problématiques de dépression?

Oui, mais Freudenberger à l'époque, ne mentionne pas la dimension de tristesse. Il décrit vraiment des gens devenant plus distants, agressifs, difficiles à vivre, fatigués, épuisés, vidés de leur énergie. Cependant, la

recherche actuelle met quand même en évidence un lien étroit entre le stress et la dépression, le stress pouvant générer des symptômes dépressifs¹. Ce qui explique pourquoi beaucoup de symptômes du burnout se retrouvent dans ceux de la dépression et que, quand le burnout est sévère, on ne peut plus le différencier de la dépression. On ne peut donc plus parler de burnout. Ce n'est pas tenable, à mon sens, du point de vue nosologique. Si tout le monde ne partage pas cet avis, le consensus est meilleur, en revanche, au niveau de la médication, qui est généralement la même dans les deux cas: des anti-dépresseurs.

Le terme de burnout serait donc appelé à disparaître?

Non, je pense qu'il a encore de beaux jours devant lui, même si on arrive à l'objectiver comme étant une dépression ou un trouble de l'adaptation, car dans le regard social «faire un burnout» est connoté plus positivement. Les personnes souffrant d'un trouble de la personnalité peuvent connaître des états d'épuisement au travail en lien avec des difficultés interpersonnelles ou l'image de soi. En rai-

1. - www.noburnout.ch

- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2016). Burnout et dépression, entre normal et pathologique? Histoire d'une différenciation hasardeuse. In E. Laurent & P. Vandel (Eds.), De l'humeur normale à la dépression en psychologie cognitive, neurosciences et psychiatrie (pp. 75 - 93). Brussels, Belgium : De Boeck Supérieur.



son de cette connotation plus positive, il est plus facile d'accepter d'avoir «fait un burnout» que de se questionner sur son fonctionnement personnel. Ceci d'autant plus si le milieu professionnel ou médical avance l'hypothèse du burnout.

L'idée est-elle que la personne tombe malade parce qu'elle s'est sacrifiée pour son travail plutôt que parce qu'elle est «faible» ou «manque de volonté» par exemple?

En effet. Cela ne minimise en rien la souffrance des personnes qui en sont atteintes et il est très important que leur épuisement soit reconnu, notamment par leur médecin. Le diagnostic de burnout peut être un premier pas vers un travail plus approfondi pour comprendre comment la personne en est arrivée à s'épuiser ainsi. Il peut y avoir diverses problématiques sous-jacentes, comme une dépression, un trouble de l'adaptation ou encore un trouble de la personnalité, qui pourront être abordés avec un psychothérapeute.

Certaines personnalités sont-elles plus exposées que d'autres au burnout?

Oui, par exemple, les personnes ayant une tendance à se soumettre aux autres, fatalistes, qui pensent «à quoi bon me plaindre, ça ne changera rien...» ou les idéalistes qui se retrouvent souvent dans les professions d'aide et qui se sacrifient pour aider les autres, négligeant jusqu'à l'épuisement leurs besoins de repos ou de se ressourcer. On peut également mentionner les perfectionnistes qui n'arrivent plus à trouver le bon compromis entre «le temps consacré au travail» et «la qualité du travail fourni» et qui vont se tuer au travail, dormir au bureau, pour rendre un rapport parfait le lendemain à leur chef.

Les personnes qui ont de la peine à s'affirmer sont-elles aussi des candidates au burnout?

Oui, si je n'ose pas poser mes li-

mites, dire «non» à mon chef ou qu'un besoin de reconnaissance me conduit à tout faire pour lui plaire, je risque sérieusement de faire un «burnout». Souvent ces personnes vivent dans la crainte de perdre leur emploi si elles se permettent de dire «non».

C'est, parfois, objectivement le cas!

Oui, mais cela peut aussi être de l'ordre de la croyance et engendrer des malentendus. Le patron ne peut pas, d'emblée, savoir que son employé souffre d'un déficit d'affirmation de soi. Donc, il le voit dévoué, capable de fournir une masse de travail hors du commun. Il est satisfait. C'est seulement le jour où l'employé commence à mettre ses limites, à dire «non», à exprimer sa fatigue, qu'il peut prendre conscience des limites de son employé et ajuster ses demandes.

Quelles sont les conditions pour faire un burnout?

On estime aujourd'hui qu'il faut en tout cas six mois de stress chronique, répété et intense pour qu'un burnout se mette en place. En-dessous de cette durée, les individus ont normalement suffisamment de résilience pour encaisser le stress.

Un burnout peut-il se manifester de manière très brutale, comme tout à coup ne plus réussir à se lever un matin?

Oui, tout à fait, les signes précurseurs ne sont pas toujours correctement perçus. J'ai rencontré des gens qui, soudain, n'arrivaient plus à mettre un DVD dans le lecteur de leur ordinateur ou qui s'étaient perdus en rentrant chez eux alors qu'ils prenaient le même chemin depuis quinze ans. Pourtant, avant d'entrer dans le burnout, il y a des signes précurseurs comme un repli sur soi, un surinvestissement dans le travail. La personne se rend compte qu'elle n'en peut plus, mais elle essaie encore, elle fait un dernier effort, y met toute l'énergie qui lui reste, en vain, puisqu'elle est déjà dans sa phase d'épuisement.

Quel est le délai de récupération d'un burnout?

Plus la période pendant laquelle un employé est soumis à ce stress

chronique et répété est longue, plus le délai de récupération psychologique et physiologique est long. Il faut, en général, plusieurs mois pour qu'un organisme qui a été «grillé» se régénère. Et si la personne tarde à demander de l'aide, le temps de récupération est allongé avec le risque de développer d'autres problématiques.

Ce temps de récupération peut être mal compris par l'entourage?

Oui, parce que les maux psychiques ne se voient pas et sont souvent associés à une question de volonté. C'est plus simple d'avoir un bras cassé parce que ça se voit, les gens peuvent plus facilement comprendre, faire preuve d'empathie et être patients.

Bien que certains facteurs personnels prédisposent au burnout, ne pensez-vous pas que le monde du travail a beaucoup changé et que la pression s'est intensifiée au point de générer une véritable souffrance dans le cadre professionnel?

C'est vrai que le monde du travail a changé. Les attentes sont différentes et il règne un sentiment d'insécurité beaucoup plus important qu'autrefois où on pouvait faire toute une carrière dans la même entreprise. Quand on obtenait un statut de fonctionnaire, c'était la panacée et même si le travail n'était pas épanouissant, on s'en contentait, car la sécurité de l'emploi était une valeur reconnue. Aujourd'hui, on attend du travail qu'il soit une source d'épanouissement, de réalisation de soi. Mais on est loin de la petite entreprise familiale où les employés avaient un contact personnalisé avec le patron. Les entreprises sont de plus en plus grandes et de plus en plus anonymes, dirigées par des gestionnaires que les employés ne connaissent pas.

Cet anonymat ne renforce-t-il pas le sentiment d'insécurité?

Oui, c'est ce qu'on peut constater, en effet. Aujourd'hui, être un employé qualifié et compétent, n'est plus un gage de sécurité d'emploi. Il faut être le meilleur et



de plus en plus flexible, la compétition augmente. Dans certains domaines, le *turn over* est énorme, tout particulièrement quand le travail demande peu de qualifications, et les employés épuisés sont facilement remplacés parce qu'il n'y a pas de difficulté à embaucher.

La nature du stress n'a-t-elle pas également changé ?

Les causes du stress ont changé. Rappelons brièvement que le stress est une réaction physiologique et psychologique de l'organisme face à une menace, un changement dans l'environnement pour mobiliser rapidement les ressources nécessaires pour y faire face et s'adapter pour survivre. Cette réponse de stress s'est mise en place au cours de l'évolution alors que nous étions surtout confrontés à des stressseurs physiques: un prédateur, un incendie, une attaque de la tribu voisine, etc... un événement extérieur qui exige, pour survivre une mobilisation rapide et efficace des ressources, notamment physiques, de l'organisme. La réaction de stress chez les animaux sauvages, par exemple, les aide à fuir les chasseurs ou à combattre les prédateurs. Or, aujourd'hui, nous sommes beaucoup plus confrontés à des stressseurs psychiques. La réaction de stress est toujours la même, mais la réaction physique ne peut plus s'exprimer comme auparavant. La réponse d'attaque ou de fuite est inadéquate à la plupart des situations de la vie courante, c'est pour cela qu'elle se traduit aujourd'hui par des réactions d'agressivité ou de passivité, qui n'évacuent pas les hormones du stress comme une réaction physique.

Les hormones de stress s'évacuent-elles mieux grâce à une activité physique ?

Oui, aujourd'hui, la réaction de stress est moins liée à un danger qu'il faut fuir, un stressseur physique qu'à des stressseurs psychiques comme, par exemple,

des pensées négatives qu'on peut difficilement fuir ou attaquer. Par exemple, si votre téléphone sonne et que votre supérieur vous convoque, toute une série de ruminations anxieuses vont se déclencher: «Pourquoi mon patron me convoque-t-il dans son bureau? Que vais-je faire si je perds mon job? N'ai-je pas été assez performant ce mois-ci? Vais-je devoir fournir davantage d'efforts encore... rentrer plus tard le soir? Comment vais-je m'organiser pour aller chercher mon enfant à la crèche si je dois travailler plus tard?...». Après une journée au bureau, confronté à ce type de facteurs de stress, vous rentrez chez vous, fatigué, vous ne pensez qu'à vous détendre devant la télé, vous essayez de dormir, mais votre corps reste tendu parce que cette tension n'a pas pu être évacuée par une activité physique et que les ruminations peuvent se poursuivre...

On entend dire parfois qu'il y a de bons et de mauvais stress. Qu'en pensez-vous ?

Le stress est une réaction physique et psychique de l'organisme face à une menace perçue. Que la réaction de stress soit bien vécue (je recherche des sensations fortes dans un parc d'attraction) ou non (je suis convoqué par mon patron sans explication), la charge allostatique - cumul dans le temps des conséquences négatives du stress sur l'organisme - qu'endure le corps pour pouvoir continuer à fonctionner et à s'adapter est la même. Par contre le discours interne en résultant est différent.

La famille pourrait-elle aussi être une source d'un stress intense et répété, comme l'est celui qui conduit au burnout professionnel? On entend de plus en plus le concept de «burnout parental» par exemple ?

Oui. Si je suis mère célibataire ou simplement femme au foyer et que je dois m'occuper de plusieurs enfants, vifs, agités, qui me prennent tout mon temps, et qu'il est attendu de moi que la maison soit propre, les enfants bien éduqués, le repas sur la table quand le mari rentre le soir, sans

recevoir forcément de remerciements pour tout ça - la reconnaissance est un facteur de réduction de risque du burnout -, quelle est la différence entre ce stress-là et le stress du travail ?

Et comme nous ne sommes pas des êtres cloisonnés, on peut bien imaginer qu'une personne soumise à un stress intense dans une des sphères de sa vie, par exemple au travail, ne sera pas au sommet de sa forme et de sa disponibilité quand elle rentre à la maison? A l'inverse, une mère déjà épuisée dans sa vie de famille aura peut-être de la difficulté à être concentrée et performante à son travail ?

Le stress fait effectivement tache d'huile. Si j'ai des tensions avec mon employeur ou mes employés où vais-je les évacuer? Eventuellement dans mes loisirs, avec mes amis, mais peut-être aussi en famille. Si mes proches sont aussi là pour m'aider à évacuer ces tensions, ils ne peuvent le faire en permanence. A l'inverse, si j'ai des soucis conjugaux, familiaux, je peux tendre à évacuer ma tension au travail avec des répercussions négatives dans mes relations avec ma hiérarchie ou mes collègues, par exemple.

Par quel bout prendre le problème quand on en est là ?

Si vous parlez du lien entre les tensions au travail et dans la famille, la question est toujours la même: est-ce j'ai des problèmes au travail, parce que j'ai des conflits dans mon couple ou dans ma famille? Ou est-ce à cause des problèmes que j'ai dans ma famille, que j'ai des problèmes au travail? Y a-t-il un lien entre les deux? Est-ce juste moi qui vais mal et qui génère des problèmes dans les différentes sphères de ma vie? Quelle que soit l'origine, à un moment donné, il y a un trop plein, un épuisement général, la personne ne peut plus s'adapter, est débordée par le stress et il va falloir agir à différents niveaux.

Quels sont les signes qui doivent alerter l'entourage ?

J'ai mentionné plus haut les symptômes observés par Freudenberg dans le monde du travail, ainsi que le surinvestissement



ment dans le travail qui précède l'entrée dans le burnout. Dans le cadre familial, il y a également ce désengagement de la personne vis-à-vis de la vie sociale et familiale. L'entourage peut ressentir une distance progressive instaurée par la personne concernée par le burnout, malgré elle. Les tentatives de dialogue pour la comprendre et l'aider sont mal vécues et suscitent des réactions agressives et un repli sur soi. Il n'y a plus vraiment de « bon moment » pour dialoguer.

Malgré une sincère bonne volonté et beaucoup d'empathie, l'entourage ne peut-il pas, lui aussi, atteindre des limites, chacun ayant son propre stress à gérer ?

Effectivement, si je rentre de temps en temps épuisé après une dure journée, mon ou ma partenaire peut m'apporter un soutien. Mais si tous les soirs, pendant des mois, je rentre déprimé, il faut bien imaginer que l'autre, qui a aussi une tolérance limitée, va s'user et que des tensions vont apparaître. Souvent, il y a aussi les enfants qui, légitimement demandent, de l'attention, et cela peut devenir extrêmement difficile à vivre pour une personne épuisée. Je pense à un exemple dans lequel beaucoup se reconnaîtront sans doute : une mère en congé maternité, qui, toute la journée, s'est occupé de son bébé sans avoir une minute pour elle. Elle attend avec impatience le retour de son conjoint pour avoir enfin ce temps pour elle et, dès qu'il franchit le pas de la porte, elle lui remet le bébé dans les bras. De son côté, le conjoint, qui a travaillé toute la journée, attend avec impatience ce moment où il va rentrer pour décompresser et au lieu de cela se retrouve avec un bébé qui pleure, qu'il faut peut-être nourrir, changer, etc... et une femme qui ne rêve que de repos et de bouffée d'oxygène. Il n'est pas rare d'entendre, alors, des propos du type « comment peux-tu me demander ça, à moi, qui ai travaillé

comme un fou toute la journée alors que toi tu es en congé... ? Je suis trop fatigué pour le faire, fais-le donc toi-même ! »

Ah oui, là c'est la voie royale vers le conflit !

Oui, mais cette incompréhension des besoins mutuels est plus fréquente qu'on ne l'imagine. Alors, si déjà, je vais mal au travail, ou si je suis au bout du rouleau à la maison, comment vais-je trouver les ressources nécessaires pour gérer encore ce conflit avec mon partenaire ?

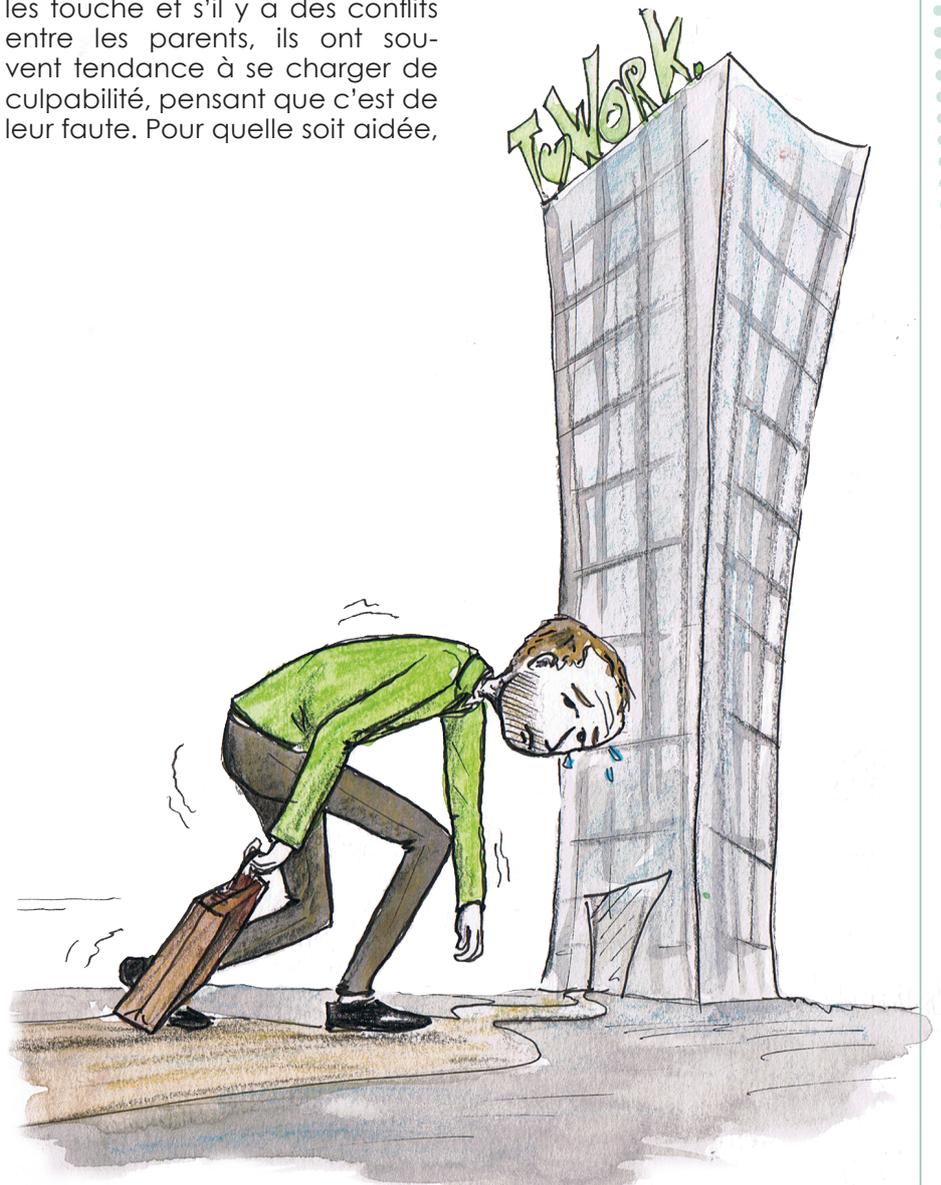
Que faire pour aider quelqu'un qui est épuisé ?

Il faut, sans hésiter, l'inciter à consulter au plus vite un professionnel. Il faut absolument éviter de s'épuiser soi-même pour aider quelqu'un qui est épuisé. Cela protégera aussi les enfants s'il y en a, car le stress ambiant les touche et s'il y a des conflits entre les parents, ils ont souvent tendance à se charger de culpabilité, pensant que c'est de leur faute. Pour quelle soit aidée,

il faut également que des changements concrets soient mis en place dans la vie de la personne concernée par l'épuisement (diminution de la charge de travail, aide au ménage, ...)

Pour revenir dans le monde du travail, n'y a-t-il pas une responsabilité partagée entre l'employé et l'entreprise quand survient un burnout ?

Oui, bien entendu, ça va dans les deux sens : l'employé ne peut pas dire « c'est uniquement de la faute de l'entreprise ou de mon chef » et l'entreprise ne peut pas dire « c'est uniquement de la faute de l'employé ». Il est important que la responsabilité soit reconnue de part et d'autre. Il arrive, bien sûr, que certains environnements professionnels soient





dysfonctionnels, objectivement nocifs, et que l'entreprise, qui, pourtant, porte une lourde responsabilité, ne la reconnaisse pas pour des raisons qui lui appartiennent.

Dans ces cas-là, la meilleure solution n'est-elle pas de se tourner vers d'autres horizons professionnels ?

Si on arrive à la conclusion que l'environnement de travail ne correspond pas à la personne, qu'il est destructeur pour elle, en effet, quitter ce travail est peut-être la solution la plus adéquate. Mais il arrive qu'on ne le réalise qu'après le burnout, alors qu'idéalement il faudrait pouvoir agir en amont. Cependant, c'est parfois inimaginable de quitter son travail avec une famille à nourrir, d'envisager le chômage... donc la personne reste et résiste jusqu'au bout de ses forces.

Bon nombre d'entreprises ont heureusement compris l'intérêt d'offrir des moyens de récupération à leurs employés et on peut s'en réjouir !

Oui, dans certaines entreprises, il y a des salles de repos, des espaces de sport, une crèche, des séances de méditation. Si je fais aujourd'hui partie de ceux qui questionnent la validité du concept de burnout, je ne peux que saluer le travail des tenants du «burnout comme affection liée au travail», qui ont fait un gros travail de sensibilisation auprès des entreprises qui sont aujourd'hui plus conscientes du problème et plus attentives au bien-être de leurs employés. Je pense notamment à Madame Catherine Vasey, psychologue spécialisée dans le burnout qui est très active dans ce domaine depuis plusieurs années.

Vous évoquez les moyens physiques pour se décharger du stress. Aujourd'hui beaucoup de méthodes douces sont aussi proposées pour favoriser la réduction du stress, comme la médi-

tation de pleine conscience, le yoga, etc... qu'en pensez-vous ?

Elles sont efficaces car elles permettent d'apprendre au corps à se détendre. Essayez de serrer le poing très fort jusqu'à sentir une tension, voire une douleur dans les muscles du poing. Quand vous allez relâcher, vous sentirez la détente. Dans la réaction de stress, c'est la même chose : on est en état de tension, comme votre poing serré, mais sans forcément s'en rendre compte parce que la sensation de tension est naturelle. Elle est la norme depuis la naissance. Si je veux me lever, je dois tirer sur mes jambes je dois tendre des muscles pour faire tel ou tel mouvement. Nous avons tous une certaine tension constante. La sensation des muscles qui se détendent, se relâchent, est bien moins connue. On peut la ressentir quand on s'endort, mais la détente totale de l'organisme ne se produit qu'en sommeil profond, quand nous n'en avons pas conscience. Ces techniques apprennent donc à expérimenter, en conscience, un état profond de relâchement du corps et à désamorcer une réaction de stress : je peux, par exemple, en améliorant ma respiration, contrôler mon rythme cardiaque pour diminuer la réaction de stress.

Permettent-elles aussi de récupérer plus rapidement suite à un stress ?

Oui aussi. C'est donc vraiment important d'encourager les personnes à s'initier à la relaxation chez eux, pour entraîner cette réponse de détente, de sorte qu'une fois sur leur lieu de travail, elles puissent instaurer dans leur quotidien de courts moments de pauses où elles se mettent «sur off», tentent de se ressourcer, par exemple en pratiquant une relaxation en allant à la photocopieuse, en pensant à respirer calmement et en conscience pour décompresser à différents moments de la journée. Cela prend quelques secondes, mais répété plusieurs fois par jour, en s'asseyant sur leur chaise, en pensant à relâcher les épaules, à

tendre et détendre les poignets, etc... elles en verront les effets positifs.

Comment traitez-vous une personne qui souffre d'un burnout ?

Quand je travaillais en clinique avec des groupes de personnes touchées par le burnout, lorsque la santé des personnes concernées s'améliorait, certaines questions revenaient toujours : «Comment en suis-je arrivé là ?... Qu'est-ce que j'attends de la vie ?... La reconnaissance sociale ?... L'argent ?... Ai-je besoin de la reconnaissance sociale sous cette forme-là ?... Ai-je vraiment besoin d'autant de revenus ?... ». Il y avait une profonde remise en question des valeurs et des priorités importantes pour chacun. A travers ces questionnements et la reconnaissance de leur part de responsabilité dans ce qui leur arrive, les personnes reprennent peu à peu un pouvoir sur leur vie et parviennent à mobiliser les ressources nécessaires pour éviter une rechute.

Voulez-vous dire qu'il ne faut pas compter sur un changement extérieur, en l'occurrence de l'entreprise, mais plutôt trouver en soi les ressources pour faire face différemment au stress et s'en préserver ?

Oui, c'est rare qu'une grande entreprise mette en place des changements importants pour quelques employés qui partent en burnout. C'est à l'employé qu'incombe la responsabilité de faire quelque chose pour lui-même, même si l'entreprise est impliquée. Parfois, de simples mesures organisationnelles peuvent suffire à améliorer la situation : apprendre à gérer différemment un emploi du temps, ne pas prendre du travail ou lire ses mails à la maison pour se ménager des espaces de ressourcement. Parfois, il faut travailler plus profondément, redéfinir ses priorités, apprendre à se positionner différemment face aux sollicitations : quand mon chef me confie une tâche, par exemple, je vérifie si elle relève bien de ma responsabilité, si j'ai la compétence pour la faire et finalement le temps nécessaire à



disposition. Si tel n'est pas le cas, j'apprends à refuser la tâche ou je demande qu'elle soit ajustée à mon cahier des charges. Mais c'est un apprentissage délicat, car je peux effectivement me mettre dans une situation périlleuse si je refuse, même pour des raisons objectives.

Il s'agit d'une approche plutôt pratique et comportementale ?

C'est la partie «résolution de problèmes» de la prise en charge, qui se complète avec des interventions comportementales, et/ou cognitives. Une fois qu'on peut repérer ce qui est à l'origine du stress, on va essayer de voir ce qui doit changer. Si le problème, c'est le travail, est-ce qu'on peut en changer? Est-ce plutôt l'organisation qu'il faut améliorer? Si le stress vient d'un manque de temps avant ou après le travail parce que la personne court trop pour déposer ou rechercher ses enfants à la crèche ou à l'école, faut-il envisager un déménagement, un changement de crèche ou de mode de garde pour les enfants? Faut-il trouver un travail plus près de chez soi? Si le stress prend sa source dans les relations de couple, faut-il envisager une thérapie de couple ou peut-être une séparation? Si le problème est d'ordre personnel avec des conséquences dans toutes les sphères de la vie de la personne, ne serait-il pas judicieux d'entreprendre une thérapie personnelle?

Et quand le stress a fait tache d'huile, il peut être nécessaire de prendre plusieurs mesures en parallèle ?

Oui ça peut arriver. Le burnout agit vraiment comme un révélateur du fait que, quelque part, quelque chose ne joue pas. Dans le cadre de la prise en charge thérapeutique, on travaille également avec une approche cognitive. On cherche à identifier les pensées, les raisonnements, les interprétations

qui surviennent dans une situation particulière. Ces pensées sont-elles adéquates à la situation? Ai-je vraiment raison de me dire, par exemple, que si je rends ce travail en retard, je serai licencié? Lorsque le téléphone sonne et que je vois s'afficher le numéro de mon chef, est-ce que je m'attends automatiquement à une mauvaise nouvelle et des remontrances ou est-ce que j'arrive à me dire simplement «ah! Que veut-il?»». Si j'ai rendez-vous avec quelqu'un qui est en retard, quelles pensées me viennent? «Il a sûrement eu un accident!» ou «Il a dû être retenu, il ne va pas tarder». Si toutes les deux sont plausibles, l'une génère beaucoup plus de stress que l'autre.

Tant que la cause du retard n'est pas connue, les deux pensées peuvent être adéquates avec la situation ?

Oui, mais l'une génère beaucoup plus de stress que l'autre. Ce ne sont pas les événements, mais leur interprétation qui génère du stress ou non. Je peux me créer du stress tout seul. La manière dont sont interprétés les événements joue un rôle important. Si j'attribue un succès à mes compétences, ma confiance en moi augmente davantage que si je pense que j'ai eu de la chance. Si, comme le déterministe je suis persuadé que quoi que je fasse, rien ne changera, j'entretiens une position passive. A l'inverse, si je mène des actions pour amener des changements, des améliorations et que j'obtiens des résultats positifs, j'augmente mon sentiment d'avoir un certain pouvoir sur ma vie et mon environnement. Le travail cognitif sur les pensées est important, car il permet de prendre conscience si les pensées que me génèrent les événements sont adéquates à la situation ou non.

Vous travaillez aussi à rééquilibrer le temps passé au travail par rapport aux autres domaines de la vie de la personne ?

Ce rééquilibrage, qui intervient dans l'approche comportementale, est un point essentiel. L'équilibre idéal serait huit heures de

travail, huit heures de sommeil, huit heures de loisirs (ce qui inclut le temps passé en famille). Mais évidemment on ne peut que tendre vers cet idéal, car sitôt que je dois faire mes huit heures contractuelles de travail quotidien, je ne peux que mordre sur mes loisirs, ma vie de famille ou mon sommeil. Et nous avons tous des obligations en dehors de notre activité professionnelle: faire des courses, des tâches administratives, cuisiner, etc... Sur quel temps vais-je grignoter? Le sommeil? Et, plus je vais grignoter sur mon sommeil et mes loisirs, moins je dispose de temps pour récupérer.

Donc c'est finalement assez difficile dans notre mode de vie actuel de trouver l'équilibre qui nous est propre pour rester en bonne santé! Cela demande de savoir s'écouter et bien connaître ses besoins ?

Oui. C'est à cela qu'aboutit le travail de soin consécutif à un burnout, un rééquilibrage entre le temps consacré au travail, aux obligations, aux proches et à la famille. Mais évidemment l'idéal serait de pouvoir agir préventivement car un burnout est vraiment une grande souffrance pour les gens qui en sont atteints et leur entourage.

Un dernier conseil pour la route qui nous mène à la santé?

On ne le répétera jamais assez: la première étape est de prendre conscience de son état de stress. Tout le monde sait aujourd'hui qu'une bonne hygiène de vie est nécessaire, mais il faut trouver le temps, la nécessité de le mettre en place. Mangez équilibré, tout en vous permettant des écarts. Bougez pour évacuer la tension, sans en faire une obsession. Parfois, le temps ou l'argent pour faire du sport peuvent manquer, mais on peut alors essayer d'aller à son travail à pied ou à vélo, prendre les escaliers plutôt que l'ascenseur, prévoir des randonnées en famille le week-end... Il y a toujours des solutions.

Et cela sans oublier de profiter de la vie !

C'est essentiel ■



**Monika
DUCRET**
conseillère
conjugale

Le couple, la famille et le travail: entre épanouissement et frustration

La relation entre la vie privée et la vie professionnelle n'est pas toujours synonyme d'harmonie et de bien-être. Le travail peut même devenir la cause principale des tensions et du stress pour le couple avec des répercussions en cascade sur les enfants et la santé. Notre rapport personnel avec le travail s'est beaucoup transformé. Nous lui accordons une importance qui s'exprime parfois dès la petite enfance pour les parents à travers la sélection d'une école plus qu'une autre. Nous attendons du travail que, non seulement il nous nourrisse, mais également nous épanouisse. Ces attentes pesant sur le travail sont donc nombreuses mais pas toujours en accord avec la réalité du terrain. En effet, le monde du travail connaît des mutations importantes avec la robotisation, la déconnexion géographique (les délocalisations) et la concurrence accrue entre les individus, aboutissant à la raréfaction des places de travail salariées. A ces sources de tension s'ajoutent celles où le travail entre en concurrence avec les nombreuses contraintes et attentes de la vie de couple et de famille. Les désaccords sont de tous ordres, en voici une petite liste non exhaustive: temps de trajet très long, horaires incompatibles, difficultés re-

lationnelles, voire mobbing, heures supplémentaires, revenu insuffisant, chômage, etc. Au sein du couple, ses membres vivent un décalage émotionnel important, l'un se sentant subir sans pouvoir agir et l'autre devant agir sans pouvoir décisionnel sur les contraintes qui sont les siennes. S'en suit souvent un dialogue de sourds fait de «(y a qu'à)», frustrant pour les deux et les éloignant émotionnellement l'un de l'autre, alors qu'ils auraient justement besoin de rapprochement pour se sentir forts et construire ensemble des solutions ou simplement permettre l'expression des émotions. A ce propos, Promotion Santé Suisse a publié en 2014 une étude (*Relation entre stress dans la famille, stress au travail et indicateurs de santé*, Promotion Santé Suisse, nov. 2014) qui démontre bien les effets cumulatifs et interactifs entre stress au travail et stress en famille.

Facteurs de vulnérabilité

Lorsque le couple devient une famille, la complexité engendrée par la naissance de l'enfant et sa gestion au quotidien le met en crise. C'est une crise de croissance et adaptative qui exige des membres du couple une remise en question de leur fonctionnement. Devenir parent est, selon les dernières études sur le cerveau, aussi transforma-

teur que devenir adolescent. Et comme toutes étapes de vie, les transitions sont des moments d'instabilité et de vulnérabilité. Ainsi, le manque de structure d'accueil de la petite enfance, auquel s'ajoute parfois un éloignement géographique de la nouvelle cellule familiale des familles d'origine, vient compliquer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Cet isolement, exprimé avec douleur par certaines mères en consultation, les prive d'un appui logistique et identitaire important par rapport à leur nouveau rôle. Si on rajoute à ce contexte de vulnérabilité maternelle un partenaire retenu par son travail, vous pouvez connaître un effet cumulatif déstabilisateur pour ce couple. Un autre facteur de stress important et souvent entendu en consultation pour le couple et la famille est le *mobbing* sur son lieu de travail. Lorsque le partenaire qui en est victime n'arrive plus à cloisonner et à laisser les tensions au bureau, le stress déborde alors dans la vie privée soit sous la forme d'agressivité ou au contraire dans le registre de la déprime. Le burnout est un syndrome qui affecte fortement l'entourage pouvant aller jusqu'à la rupture du couple, augmentant d'autant le mal-être dans



un cercle vicieux qui n'en finit plus de tourner.

Le chômage constitue aussi une épreuve pour le couple dans le fait qu'il vient réactiver des inquiétudes et parfois des peurs existentielles. Chercher du travail est une activité exigeante et sans certitude. Selon le lien identitaire que nous avons développé avec le travail et/ou l'organisation du couple et de la famille, l'absence d'un travail rémunéré est vécue soit comme une chance pour revisiter son chemin professionnel, soit comme une catastrophe. En effet, lorsque le chômage touche le revenu principal sur lequel repose le budget du couple, débute alors une période d'incertitude affectant le sentiment de sécurité intérieure, de confiance et d'estime de soi. Là encore, nous assistons à un décalage au sein du couple

entre la personne qui subit le chômage et le partenaire qui en subit les conséquences dans une position d'impuissance. La dynamique relationnelle pourra être celle-ci: puisque je ne peux pas agir directement sur la situation qui m'angoisse, j'agite l'autre en lui prodiguant moult conseils augmentant d'autant la perte de confiance et une mauvaise estime de soi déjà présente. Le résultat peut être une incapacité à se mobiliser pour retrouver un travail rémunéré en entrant dans une dynamique dépressive et dépréciative de la vie en général. Notre parcours de vie est rarement un long fleuve tranquille. Ce que, dans le jargon des professionnels, nous appelons les étapes de vie (naissance-adolescence-couple-famille, etc.) représentent des périodes de transition entre deux états dif-

férents. Ces transitions obligent la dynamique relationnelle à se modifier pour s'y adapter. Les imprévus viennent s'ajouter aux changements prévisibles. Le stress adaptatif qui en découle peut générer beaucoup de tensions et de désaccords dans le couple et la famille. L'étude de Promotion Santé Suisse recommande dans ses conclusions de diminuer le stress soit au travail soit en famille pour des raisons de santé.

Consulter un professionnel peut nous aider à transformer la crise en opportunité de changement. C'est renouer avec les forces vives du couple et de la famille pour penser autrement les éléments qui nous sortent de notre zone de confort. C'est permettre l'expression de nos inquiétudes dans un lieu neutre plutôt que de subir la contagion émotionnelle de nos angoisses ■



INVITÉ

Eric WIDMER

Professeur au département
de sociologie de l'Université
de Genève



Propos
recueillis par
**Charlotte
DEBIONNE**
conseillère
conjugale

TRAVAIL, FAMILLE, COUPLE :

nouvelles définitions, nouveaux enjeux ?

Le **Professeur Eric Widmer**
est aussi
codirecteur du Pôle de
recherche national LIVES -
Surmonter la vulnérabilité:
Perspective du parcours de vie
(PRN LIVES),
spécialiste des dynamiques
familiales, parcours de vie
et réseaux de relations
interpersonnelles et
auteur d'une méthode
d'analyse sociométrique des
familles, le «Family network
method».

LIEN TRAVAIL-FAMILLE

En quoi les interactions travail et famille intéressent les sociologues ?

La famille et le travail sont des objets de recherches importants aussi bien chez les sociologues de la famille que chez les sociologues du genre. Ils s'intéressent à comprendre pourquoi les implications des hommes et des femmes demeurent très différentes. Si ce travail familial n'était pas fait gratuitement, les sommes à payer seraient considérables. En effet, malgré l'importance capitale des valeurs d'égalité entre hommes et femmes dans les démocra-

ties occidentales - aucun parti politique n'oserait aujourd'hui remettre le principe d'égalité politique et citoyenne entre hommes et femmes en question - nous constatons en réalité des implications très différentes entre le travail rémunéré et le travail familial. Une grande partie de la recherche sociologique portant sur le lien famille-travail traite de la question de ces inégalités entre hommes et femmes.

Les médias évoquent de plus en plus la notion de bien-être au travail et certaines grandes entreprises créent même des postes de managers du bonheur «Happiness Manager». Or, si l'épanouissement au travail est sans doute capital pour employés et employeurs, l'approche paraît ignorer que vie privée et vie professionnelle ne sont pas deux tiroirs hermétiques. Chez Couple et Famille, nous constatons que rien n'est cloisonné. Qu'en pensent les sociologues ?

Les sociologues ont approché ce lien en termes de «spillover effect», c'est-à-dire la manière dont le stress professionnel se transforme en stress familial. Dans le cadre du NCCR Lives¹, grand projet de recherche étalé sur douze ans qui concerne les

parcours de vie en Suisse et qui est soutenu par le Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique, nous avons étudié ces dimensions du lien famille-travail au niveau du stress. Il existe des problèmes de coordination dans le couple directement associés à des surcharges professionnelles: il s'agit, en effet, de se mettre d'accord sur les horaires de travail, et sur qui va déposer et récupérer les enfants. Cela donne lieu à des tensions dans le couple, directement en rapport à des implications différentes des hommes et des femmes. Une solution fréquemment mise en place est la mobilisation des grands-parents, voire l'entraide avec des amis ou des voisins dans la réciprocité, mais ce n'est pas à la portée de tout le monde. Une partie des grands-parents travaille ou est éloignée en raison de la migration même à l'intérieur de la Suisse. Parfois, une distance relationnelle s'est créée et on ne peut pas demander à la famille de prendre en charge les enfants. Contrairement à certains pays méditerranéens, la génération des grands-parents n'est pas prête à sacrifier complètement son autonomie et son style de vie pour la garde des petits-enfants. Dans les pays du sud européen, les grands-parents

1. <https://www.lives-nccr.ch>



sont plus actifs dans la prise en charge de leurs petits-enfants. Cette différence s'explique par le fait que la famille s'organise de manière plus collective. En Suisse, il y a cette idée qu'après une vie de travail, les personnes retraitées ou proches de la retraite ont droit de disposer de temps pour elles-mêmes. L'aide concrètement amenée est cependant fort variable d'une famille à l'autre.

Dans les films et les séries américaines, les personnages ont peu de vie privée, il y a surtout un focus sur le travail, ce qui renforce l'idée que la vie professionnelle domine et occulte tout le reste ?

Nos sociétés semblent être confrontées à l'idée que le travail doit devenir un loisir, qu'on doit s'y épanouir et qu'il doit faire partie des expériences agréables. Il n'y a plus cette séparation du loisir, de la vie familiale et du travail avec des avantages et désavantages pour les individus. On a gagné dans beaucoup d'emplois en termes d'intérêt du travail par rapport au travail à la chaîne des années 60. A cette époque, on restait dans la même entreprise toute sa vie en progressant dans les grades et les postes. Aujourd'hui, la mobilité plus stimulante va de pair avec l'individualisation du travail. La liberté obtenue se paye par moins de sécurité et donc du stress supplémentaire, qui se répercute sur les dynamiques familiales.

FACTEURS DE STRESS

Quelles sont les autres causes de stress lié au travail ou de difficultés des couples et des familles ?

La structure du travail a changé: aujourd'hui, avec des enfants, il faut un salaire et demi en Suisse pour vivre correctement. Les structures du travail ont chan-

gé, tout comme les besoins des couples, alors que la prise en charge institutionnelle des enfants reste très coûteuse et fort variable d'un canton à l'autre: il est plus compliqué de trouver des structures de garde dans de nombreux cantons suisses alémaniques qu'à Genève par exemple. Les jeunes couples se trouvent ainsi placés dans des situations difficiles. L'alternative du réseau de parenté crée du stress dans les familles: les parents délèguent la garde des enfants à la génération de leurs parents ce qui peut engendrer des complications dans les relations avec une impression pour la femme d'être dépossédée de son rôle de mère par sa mère ou sa belle-mère, ce qui renforce encore le stress. L'évolution différente des carrières professionnelles entre les conjoints peut également engendrer des difficultés dans le couple. En effet, quand ils se mettent en couple, les deux conjoints sont assez similaires quant à leurs niveaux d'étude et de formation, ce que les sociologues appellent l'homogamie. Les nouveaux conjoints ont l'impression de tout partager car ils proviennent du même monde. Vingt ans après, un monde de différences lié à une évolution professionnelle décalée les sépare, d'où des problèmes de communication que l'on explique souvent par la personnalité de l'autre mais qui dépendent plutôt à mon sens de bifurcations professionnelles.

Des études ont-elles montré l'impact réciproque des difficultés au travail telles que le burnout, l'absentéisme, le stress et les taux de rotation du personnel élevés sur la vie conjugale et familiale ?

Oui, il existe des études en France et aux Etats-Unis qui montrent un lien direct entre le stress au travail et le stress à la maison avec des répercussions en chaîne. La relation de couple est touchée d'abord puis cela se diffuse

sur la relation parents-enfants. Comme les relations sont interconnectées, c'est donc toute la famille qui souffre. L'impact du stress professionnel, associé au licenciement et à la précarité de l'emploi, remet en question le fonctionnement familial, d'autant plus quand les hommes sont touchés. En Suisse, l'activité de la femme compense difficilement le salaire manquant. Même quand l'homme est au chômage, la femme continue à s'occuper de l'essentiel de la garde des enfants. Cela occasionne une surcharge de travail, cause de stress et de conflits avec le conjoint et avec les enfants.

RÔLE DES ENTREPRISES

Les entreprises qui s'intéressent au bien-être au travail sont-elles attentives aussi au lien travail-vie privée ? On peut parfois leur reprocher de ne considérer que leur intérêt propre.

Historiquement, certains systèmes autoritaires comme les régimes communistes de l'est européen organisaient non seulement la vie professionnelle de l'individu, mais aussi sa vie privée. Dans ce cadre, les enfants étaient très largement pris en charge par la société. Il y avait certainement moins de stress au travail dans ces régimes, mais à quel prix et avec quelles conséquences. Je pense néanmoins que c'est une bonne chose que les entreprises réfléchissent à la thématique du lien travail-famille car elles souffrent elles aussi de l'absentéisme, du mobbing et des maladies psychiques associées à la mise sous pression de la famille. Le paradoxe est que le moment où l'individu est censé être le plus performant dans sa carrière est celui où il subit le plus de pression familiale avec la formation du couple et les enfants en bas âge. L'économie est bien entendu sous pression de la compétition internationale. Je ne suis pas sûr qu'il



existe réellement beaucoup de crèches d'entreprises et d'horaires flexibles en Suisse. Les pays scandinaves sont plus avancés mais grâce à une plus forte implication de l'Etat. En Suisse, l'Etat intervient moins fortement car la famille est considérée comme appartenant au domaine de la vie privée. L'Etat aide mais pas massivement pour réguler, en considérant qu'il revient aux entreprises de proposer des mesures d'aide et d'aménagement. Certaines sont en avance et d'autres en retard pour des raisons parfois sectorielles: des secteurs comme l'hôtellerie ou le bâtiment peuvent difficilement intégrer de telles mesures contrairement au secteur tertiaire sans doute plus adapté. Mon impression est que les entreprises sont laissées seules à décider ce qu'elles veulent faire. En cas de tension économique, ces aides sont le premier poste de charges revu à la baisse.

Comment l'entreprise peut-elle aider à diminuer le stress familial?

Il y a peu de marge de manœuvre pour réduire le stress familial en dehors du fait d'avoir un système de prise en charge de la petite enfance plus fiable, moins cher et plus généralisé et qui ne dépende pas des communes mais de la Confédération. Pour diminuer le stress de la gestion familiale, il faut donc à la fois encadrer l'emploi par des législations plus orientées sur la famille et développer en Suisse une véritable politique familiale au niveau fédéral et non seulement communal ou cantonal. Le temps partiel pour les hommes reste marginal et à un taux encore élevé proche de 80% ou 90%. De plus, on observe que le temps libre de travail rémunéré

masculin est, davantage que le temps libre de travail rémunéré féminin, utilisé pour la formation continue, le temps pour soi, les loisirs avec les enfants. Ce temps est peu employé pour réallouer les tâches domestiques. Statistiquement l'implication de l'homme dans les tâches familiales n'est pas liée à une idéologie de l'égalité dans le couple, mais à une inversion des qualifications professionnelles entre la femme et l'homme (meilleur salaire et stabilité de l'emploi de la première par rapport au second), conduisant à un calcul rationnel dans le couple établissant qu'il est alors plus intéressant que Madame soit plus active professionnellement que Monsieur. Le problème du stress bien entendu demeure.

LE COUPLE A L'EPREUVE

Existe-t-il des types de couples plus résistants au stress au travail?

Selon la typologie constituée avec mon prédécesseur, Jean Kellerhals², on constate la présence en Suisse de cinq grandes manières d'être en couple: le couple *bastion*, le couple *compagnonnage*, le couple *cocon*, le couple *parallèle* et le couple *association*. Les couples *bastion* sont plus résistants aux problèmes de coordination travail-famille puisque la femme ne travaille pas ou peu, il n'y a donc pas la double journée féminine qui apporte du stress familial. En revanche, si l'homme perd son travail dans ce modèle, la situation devient très difficile à gérer car sa femme ne peut pas compenser la diminution de revenu. De même, son statut de gagne-pain est essentiel aux yeux de l'homme et le perdre ne va pas sans répercussions négatives pour la dynamique familiale. Le retour de la femme sur le marché de l'emploi est très compliqué quand elle n'a pas

travaillé sur une longue période. Si le couple se sépare, la situation de la femme devient très précaire. Ce modèle est plus répandu dans les classes populaires où existent de fortes inégalités entre l'homme et la femme et dans lequel les enfants ne sont pas considérés comme des partenaires égaux des parents avec lesquels on négocie. Dans ce modèle *bastion*, on observe donc de fortes inégalités entre générations et sexes, le «nous famille» et le «nous couple» dominant le «je individuel». L'individu est au service de la famille qui observe une relative fermeture et méfiance vis-à-vis de l'extérieur avec l'idée qu'on est mieux entre soi. La famille sert à faire barrage contre les influences externes notamment l'école et l'emploi. Même si on reste d'accord sur les valeurs et les normes fondamentales qui gèrent la vie familiale, à mon sens c'est un modèle plus compliqué à mettre en place et à tenir sur le long terme aujourd'hui. Le modèle de couple dominant dans nos sociétés occidentales est le modèle *association* qui prône au contraire des valeurs d'autonomie individuelle et de rôles égalitaires et peu sexués, garants d'une certaine flexibilité des arrangements autour du travail familial ou rémunéré.

Est-ce une illusion de se dire que c'était plus facile avant?

Les années 1950 ou 60 sont souvent considérées comme le nirvana de la vie familiale, ce qui est loin d'être le cas comme le prouve la prévalence à cette époque de la violence sur les enfants mais aussi sur les femmes, qui ne faisait généralement pas l'objet d'une prise de conscience publique car on la considérait comme relevant du domaine privé. Les femmes étaient certes moins actives sur le marché de l'emploi et rencontraient donc moins de pro-

2. Modèles de couples: Bastion, Association, Cocon, Parallèle et Compagnonnage. Mesure et Démesure du couple, KELLERHALS Jean, WIDMER Eric et LEVY René, Payot, Paris, 2004



blèmes de garde pour les enfants, mais elles bénéficiaient aussi de moins d'autonomie. Le sentiment de sécurité issu des Trente Glorieuses est lié à la période de plein emploi entre 1945 et 1975, où un seul salaire était suffisant et les normes d'individualisation étaient moins fortes pour les deux sexes. Cependant le stress généré par la situation actuelle existait déjà dans les années 50-60. Contrairement aux idées reçues, la famille des années 50 n'est pas la famille traditionnelle dans laquelle la femme reste au foyer. Les années 50-60 constituent une période très particulière dans l'histoire de l'humanité puisque dans les sociétés paysannes ou du XIXe siècle, le taux de mortalité étant élevé, les parents devaient faire face à des veuages extrêmement stressants. D'ailleurs, les femmes étaient actives économiquement : elles travaillaient aux champs, les enfants étaient en partie élevés par les frères et sœurs plus âgés ou par des oncles et tantes célibataires. Du point de vue du lien famille-travail, l'entreprise et la famille étaient fusionnées que cela soit dans le cadre de l'artisanat, du petit commerce ou de la ferme. La coordination se faisait alors plus naturellement. Le contrôle social était total, sans conflit pos-

sible avec le chef de famille au risque de tout perdre en même temps : l'intégration familiale, le salaire, l'intégration religieuse, il y avait peu d'autonomie individuelle. Le modèle était la famille : institution caractérisée par des arrangements autoritaires, garantissant une certaine sécurité mais limitant grandement les marges de manœuvre individuelles.

Vous faites référence aux difficultés des couples de tenir dans des conditions de travail souvent stressantes compte tenu des charges familiales. Quand arrive la séparation ou le divorce, que peut-on constater du lien entre la vie privée et la vie professionnelle ?

Cela signifie en effet un stress supplémentaire pour la femme qui a été active sur le marché de l'emploi à temps partiel le plus souvent et qui n'a généralement pas fait carrière à cause de ce temps partiel. Elle est contrainte de s'investir plus lourdement dans le marché de travail. Le divorce est le premier facteur de pauvreté en Suisse pour les femmes et les enfants avant le manque de formation. Dans la quarantaine, elles doivent augmenter leur taux d'activité pour compenser la baisse de revenus liée au divorce dans une situation émotionnelle compliquée et

gérer seule des questions d'horaires plus facilement gérables à deux dans un couple stable. Des problèmes de coordination et de stress au travail sont donc plus importants pour les femmes en situation monoparentale.

Est-ce que l'augmentation du taux de travail des femmes a un lien avec le taux de divorce ?

Oui, mais cela ne passe pas par une augmentation du stress au travail. Les femmes sont devenues plus indépendantes économiquement et elles se considèrent ainsi davantage comme des personnes autonomes ; elles développent une position d'acteur de leur vie. Si elles rencontrent des difficultés ou des insatisfactions chroniques dans leur couple, elles se permettent davantage de mettre fin à la relation. Elles évoluent dans un environnement relationnel plus ouvert avec des possibilités de contacts avec des hommes autres que leur conjoint.

Le système de la garde partagée en cas de séparation permet-il d'aménager le stress au travail ?

Comme je l'ai écrit dans un rapport avec ma collègue de droit, Michelle Cottier³, la garde partagée est un modèle louable dans bien des cas, mais qui ne doit pas être imposé à toutes les familles car il crée un stress supplémentaire pour les familles à faibles ressources notamment pour la question du logement. Il laisse en effet plus de temps pour le travail une semaine sur deux, mais aucun effet positif sur le stress au travail n'est démontré.

POUR CONCLURE

Comment se présente l'avenir pour les jeunes générations ? Comment peuvent-elles gérer les changements sociétaux qui influent sur le lien travail-famille ?

Le temps familial s'est réduit depuis une quinzaine d'années.

3. Professeur de droit civil à l'Université de Genève



Si la tendance se confirme, le vivre-ensemble va devenir compliqué. Les enfants passent de plus en plus de temps sur les supports informatiques et moins de temps à interagir dans le cadre familial ce qui fragilise les couples *association* dans lesquels tout est individualisé et négocié... Cela répond en même temps à un besoin de l'économie qui cherche à marchandiser de plus en plus de sphères d'activités et de loisirs. Cela pose des défis importants notamment pour la jeune génération qui ne pourra pas compter sur des salaires fixes sur le long terme. Les jeunes parents seront fragilisés, il deviendra plus difficile pour eux d'avoir des enfants, puis de les soutenir, s'ils sont eux-mêmes dans des situations professionnelles marquées par l'incertitude. Aujourd'hui pour avoir des

enfants, il faut vraiment faire un pari sur l'avenir! Certaines priorités sociétales relatives à la famille devront être dégagees: la première étant à mon avis de faire des enfants pour renouveler les générations. Ceci passe à mon sens par une prise en charge institutionnelle des enfants préscolarisés fiable et généralisée. Je pense qu'il faut donner beaucoup plus de place à la relation entre parents et enfants, peut-être aussi par rapport à la relation de couple, pour permettre de naviguer contre vents et marées. Je suis moins optimiste sur le couple de long terme. Il est plus important d'assurer une bonne parentalité quelle que soit la forme familiale, monoparentale ou biparentale, hétérosexuelle ou homosexuelle, pour assurer une insertion harmonieuse des enfants dans la société de demain. Le stress professionnel est un des termes de l'équation, car il fait partie des facteurs qui influencent négativement indirectement les enfants ■

Le Professeur *Eric WIDMER*
est l'auteur de nombreux ouvrages et
articles scientifiques dont :

Travail, Santé, Education.
Individualisation des parcours sociaux et inégalités.

Ertul, S., Melchior, J.-P., Widmer, E.D.
Editions L'Harmattan, 2013

Familles en Suisse. Nouveaux liens.
Kellerhals, J., Widmer, E.D.
Le Savoir suisse, Lausanne, 3ème édition, 2012

Parcours de vie et insertions sociales.
Joye, D., Pirinoli, C., Spini, D., Widmer, E.D.
Editions Seismo, Zürich, 2011

Mesure et démesure du couple.
Cohésion, crises et résilience dans la vie des couples.
Kellerhals, J., Widmer, E.D., Levy, R.
Payot, Paris, 2004

Couples contemporains: cohésion, régulation et conflits.
Une enquête sociologique
Widmer, E.D., Kellerhals, J., Levy, R., Ernst, M., Hammer, R.
Editions Seismo, Zürich, 2003

CITATION

Ah!
La joie
de ce travail
dont personne
ne vient à bout:
vivre!

Christian Bobin

L'illustr'artiste de
LA GAZETTE
FANNY
BOCQUET



www.fannyb.artblog.fr



Illustrations.fanny bocquet



UN PARTENAIRE SE PRÉSENTE

17

La médiation dans le domaine des relations interpersonnelles au travail

La MgeM, Maison genevoise des Médiations, est active depuis vingt ans. Son équipe de médiateurs(-trices), forte de six personnes, offre à toutes les personnes confrontées à une situation conflictuelle, un lieu neutre de communication et d'échange. Les champs de médiations proposées concernent le domaine familial, pénal majeur et mineurs, social et le domaine relatif aux conflits interpersonnels au travail.

La médiation dans le domaine du travail traite de conflits ou problèmes liés à l'activité professionnelle. Depuis quelques années, dans le cadre de la Loi sur la protection de la personnalité et de la santé des employés, les entreprises publiques et privées se sont vues obligées d'organiser un espace interne ou externe de résolution de conflits. Pour l'employeur, l'intérêt de recourir à la médiation est de proposer à ses collaborateurs un espace neutre de dialogue, indépendant de son autorité, leur permettant de se responsabiliser dans la recherche d'une solution face à une situation conflictuelle, ceci si possible en évitant des licenciements, des démissions ou des burnouts. En définitive, la médiation peut rendre possible la poursuite d'un projet bloqué par un ou plusieurs différends.

Lorsqu'une entreprise prend contact avec notre association, nous établissons avec celle-ci un contrat de partenariat. Cela marque le début d'un protocole d'accord: nous avons un premier contact avec la direction, afin d'établir clairement les règles d'intervention. Parmi celles-ci figurent celles qui assurent aux employés une confidentialité stricte du contenu de la médiation. Dans ce sens, aucun retour autre que le nombre de personnes ayant bénéficié de la médiation ainsi que le nombre de médiations n'est transmis. Si des informations importantes doivent être transmises à la hiérarchie, c'est uniquement avec l'accord des personnes médiées. En outre, nous encourageons ladite entreprise à sensibiliser ses cadres à la posture de médiation, mais surtout à présenter la médiation et le contenu du protocole à l'ensemble de ses collaborateurs. De plus, nous nous mettons d'accord également sur le financement prévu pour la prise en charge des médiations, en général au minimum les entretiens individuels et quelques séances de médiation collective.

La médiation se réalise soit entre deux protagonistes, soit au sein d'une équipe comprenant plusieurs personnes. Nous devons bien entendu tenir compte des différences hiérarchiques qui déterminent une partie des relations entre les membres d'une organisation; toutefois, cela n'empêche pas de pouvoir traiter en profondeur des aspects plus émotionnels, par exemple. Il arrive fréquemment que le conflit contienne une part organisationnelle. Notre rôle n'étant pas de faire du coaching d'entreprise et encore moins de réaliser un audit, nous nous contentons de travailler sur les liens interpersonnels, libre aux personnes de faire ensuite remonter à leur hiérarchie les points qui les dérangent.

Le processus de médiation est sensiblement le même que pour d'autres champs de médiations, à savoir:

- **un entretien préalable individuel**
- **des entretiens communs, toujours en co-médiation**
- **la parole, le respect, l'écoute et la négociation**
- **tenir compte des ressentis, des intérêts et besoins de chacun**
- **trouver les meilleurs accords**

Nos tarifs vont de CH 150.- de l'heure pour les associations subventionnées
à CH 200.- de l'heure pour les entreprises.



Activité professionnelle et séparation : sortons le porte-monnaie !



**Pierre-Alain
CORAJOD**
médiateur familial

Les enjeux économiques de la séparation

En médiation familiale, l'évocation de la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale nourrit fréquemment les discussions. Comme nous le développons dans cette Gazette, l'équilibre s'avère parfois fragile et peut générer du conflit jusqu'à remettre en question le fondement du couple. Les valeurs et les priorités sont chamboulées. En séance de médiation, il est important d'aborder tous les paramètres et de se projeter dans l'avenir pour construire un équilibre nouveau sécurisant pour les enfants et pour les adultes. Les parties ne peuvent donc faire l'impasse d'une réflexion sur leurs choix personnels en fonction de leurs plans de carrière, de leurs besoins, de ceux de leurs enfants en prenant en compte l'équilibre financier.

Dédoubllement des charges

Car ce n'est pas un scoop, la séparation appauvrit quel que soit le milieu dont nous sommes issus. Les frais courants (loyers, nourriture, entretien, etc.) sont dédoublés et la précarité peut alors guetter, notamment lorsqu'on connaît le coût de la vie, comme le prix des loyers en vigueur aujourd'hui. L'inquiétude générée

par les incertitudes financières du lendemain est grande. S'il existe des aides sociales, il est souvent difficile pour les parents de les solliciter pour des questions de valeurs.

Le travail en médiation se fait au travers d'un budget individualisé réaliste pour chaque enfant et pour chaque parent. Depuis le 1^{er} janvier dernier est entré en vigueur le second volet de la révision du Code Civil Suisse sur l'entretien de l'enfant en cas de séparation ou de divorce. Certaines modifications touchant au plan financier méritent que l'on s'y arrête. Pour rappel, le premier volet de la réforme traitait en 2014 de la notion d'autorité parentale et du partage automatique de celle-ci en cas de séparation. Dans cette deuxième partie, le législateur a voulu renforcer et protéger l'enfant dans sa prise en charge financière. Indiquons, toutefois, que si la loi est entrée en vigueur en début d'année, le recul n'est pas suffisant pour connaître l'application de tous les articles. Il faudra sans doute encore des mois pour découvrir toutes les mesures d'applications.

Calcul des budgets

Parmi les nouveautés, il faut mentionner que les enfants issus de parents mariés et ceux nés hors mariage (27% à Genève) sont désormais sur pied d'égalité sur les questions financières. En effet, c'est sur la base du budget des parties que seront calculées les éventuelles contributions. Et à défaut d'un budget qui couvre tous les besoins usuels de l'enfant et de chaque parent, le calcul s'établira sur le principe du minimum vital (= besoins vitaux régis par la loi

comme le loyer, un forfait nourriture et entretien, les assurances, les impôts, la contribution d'une précédente union et les transports publics), excluant toute dépense superflue. Ce calcul peut être «élargi» (= premiers besoins après les dépenses de base) s'il reste un solde positif dans le budget des parents. Un objectif est d'uniformiser la méthode de calcul de la contribution au niveau national. Ainsi les pourcentages ou autres tabelles strictes ne semblent plus admis par les tribunaux. De plus, la fortune acquise durant le mariage est un élément à mentionner dans une procédure de divorce.

La loi apporte une distinction entre la contribution pour l'enfant et la contribution «convenable» (art. 286a CCS) pour celui-ci. Concrètement, si les parents ne parviennent pas à assurer les besoins usuels de l'enfant, l'écart entre ce qui devrait être versé et ce qui est réellement versé pourrait être retenu pour une contribution ultérieure en cas d'amélioration du revenu du parent débiteur.

Autre élément, une contribution de prise en charge de l'enfant par le parent gardien apparaît également (art. 285 al.2 CCS) en cas de renoncement, de cessation ou de diminution d'une activité professionnelle du parent gardien à la naissance de l'enfant. Le parent pourrait donc demander une compensation du temps passé avec les enfants au détriment d'un revenu. Sur ce point, la manière de calculer cette somme n'est pas encore suffisamment claire pour la développer ici.

Dans son application, la priorité de contribution revient à l'en-



fant mineur (art. 276a CCS), puis viennent ensuite une éventuelle contribution pour l'ex-conjoint et enfin celle pour l'enfant majeur. Cela signifie qu'à 18 ans, la contribution qui devrait être versée au jeune adulte en cas d'études suivies peut «tomber» si des enfants mineurs en ont besoin. En médiation, il paraît important d'anticiper cette étape pour ne pas mettre en difficulté non seulement les parents, mais aussi et surtout les jeunes adultes dans leur relation.

Enfin, les contributions doivent être individualisées. Cela signifie que chaque enfant doit avoir son propre budget et son propre calcul de sa contribution en fonction de ses besoins et de son âge.

Le législateur inscrit ainsi des modifications protégeant théoriquement l'enfant mais dont l'application reste à être confirmée pour certains points.

Répartition du temps auprès des enfants

Parler d'activité professionnelle, c'est aborder les facteurs économiques, mais pas seulement. Lorsque la question de la séparation des parents se pose, d'une part il convient de sortir la calculatrice et d'autre part la gestion de l'organisation est refaçonnée: on pense ainsi au partage des tâches quotidiennes, à la répartition du temps passé pour ces activités personnelles ou l'organisation de l'encadrement des enfants. En réduisant son taux d'activité à la naissance, il y a donc un avantage non négligeable pour la qualité du lien avec son enfant. Mais au moment de la séparation, la famille se retrouve dans un tumulte organisationnel. Que le système de garde soit d'une semaine sur deux ou d'un droit de visite minimum, tout le planning familial

doit être reconsidéré. S'ajoute à cela la possible fragilisation de la situation économique de tous les membres de la famille. On l'aura compris, une décision peut avoir des conséquences déterminantes, mais aussi être source d'un stress majeur se répercutant sur sa santé et son bien-être.

Durant le processus, le médiateur est là pour soutenir les parents dans leurs accords et les accompagner pour que ces décisions soient raisonnables, équitables et valables au regard de la loi. Ceci dans un but économique et de crédibilité des parties au moment de déposer une convention devant la justice.

Valeurs humaines avant tout

Alors que faire ? Il n'est pas possible de dire ici ce qu'il serait bon de faire ou non, mais le *bon sens*, *l'esprit de conciliation*, *l'anticipation* et *la raison* doivent

l'emporter sur le flot d'émotions telles que la colère ou la frustration lorsque l'évocation de la séparation apparaît. La protection financière des enfants et de l'ex-conjoint que l'on a choisi pour fonder une famille devrait prédominer et toutes les options mises sur la table: retour progressif en activité professionnelle pour l'un, participation aux frais du ménage par les jeunes adultes en activité pour l'autre, réduction des dépenses, etc.

La société dans laquelle nous vivons actuellement nous impose un fonctionnement fondé en grande partie sur des modèles économiques. Si la médiation peut offrir un espace où les valeurs personnelles et le dialogue peuvent exister, alors sans doute que les solutions les plus adaptées et les moins dommageables pourront émerger. Le thème de cette Gazette nous rappelle que la famille est un «boulot en soi» à ne pas négliger ■





Quelques suggestions à explorer...

Bien que la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle ait toujours été reconnue comme importante, de nos jours, elle paraît de plus en plus difficile à atteindre, mais aussi de plus en plus indispensable. C'est pourquoi des nouvelles formes de travail, qui jusqu'à maintenant nous semblaient inconcevables, sont apparues et visent à nous aider à nous adapter le mieux possible à la vie moderne.

Dans notre rubrique «A lire», nous aimerions présenter à nos lecteurs quelques textes parus récemment autant dans la presse nationale qu'internationale à ce propos :

Dans la presse ibérique, *El País*¹, expliquait comment en Espagne, Iberdrola (entreprise énergétique espagnole) a copié le système public et applique, depuis 2008, la journée de travail intensive comme option plus favorable pour la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle de ses employés. Cela signifie que leur horaire de travail s'étend de 7h15 à 14h50, avec une marge de flexibilité à l'entrée ou à la sortie de 45 minutes chaque jour.

Contrairement à ce que la plupart des cadres d'entreprise ont tendance à croire, ces changements à l'écoute des demandes des travailleurs ont des effets directs sur la qualité de vie et le bonheur des employés. Ces effets produisent à leur tour des effets bénéfiques directs pour l'entreprise. C'est le site de l'Iberdrola² et le directeur des Ressources Humaines de l'entreprise lui-même, qui le confirment: «l'adaptation fut fantastique, les employés sont conscients qu'ils doivent concentrer leurs efforts et ainsi sortir avant [...] nous avons amélioré la productivité, gagné plus d'un demi-million d'heures de travail annuelles, tout en réduisant l'absentéisme de 20%, les accidents au travail de 15% et de 58% les incidents». Maintenant, au lieu de rester parce que le chef reste, ils savent que s'ils sont productifs et ont fini les tâches, ils peuvent partir plus tôt sans problème.

Ces avantages ne sont pas issus d'un cas isolé. L'Université de Saragosse confirme, à travers ses études, qu'effectivement la journée continue réduit les coûts pour l'entreprise et augmente la productivité de 6% en moyenne.

D'ailleurs, ce format d'horaire a eu de tels avantages, autant au niveau qualitatif (qualité de vie des employés, possibilité d'administrer leur temps libre de manière productive, envie de travailler, etc...) que quantitatif (réduction de l'absentéisme, réduction des coûts,...), que d'autres entreprises dans le pays ont décidé de copier ce format. Néanmoins, ce type d'horaire reste minoritaire dans le secteur privé du pays.

Toujours en Espagne, un article paru à Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales³, revendique les avantages d'un outil informatique pour les Ressources Humaines qui permettrait d'augmenter la compétitivité, la satisfaction au travail et la sensation d'équité, par l'instauration d'un système d'horaires plus libres, dans lequel ce sont les employés qui négocient et fixent leurs horaires et leurs vacances. Résultat: réduction de l'absentéisme et du nombre d'heures supplémentaires et attraction du nouveau personnel qualifié vers l'entreprise.

Mais il ne faut pas penser que ces méthodes et ces résultats sont anodins et n'existent qu'à l'étranger. De retour en Suisse, le journal 20 Minutes⁴ informait, il y a quelques mois, de l'expansion des horaires «originaux» dans la Confédération. Plus concrètement, le journal parlait du «*job sharing*» ou partage d'emploi. Ce modèle, utilisé en 2014 par environ 27% des employeurs, répondait également aux demandes des travailleurs (notamment des femmes), qui cherchaient un travail qui leur permettrait de concilier vie familiale et vie professionnelle.

À nouveau, le schéma se répétera et les employeurs douteront des coûts pour l'entreprise découlant d'une telle pratique. Bien que dans ce modèle, les coûts des charges personnelles et d'information réciproque augmentent par rapport à la méthode traditionnelle, le bilan est toujours positif. À ce pro-



pos, l'organisatrice des soirées pour trouver la personne avec qui partager l'emploi, défend: «les préjugés sont tenaces [...] comme celui de croire que le *job sharing* se traduit par plus de dépenses et de chaos, ce qui est faux».

Ses affirmations sont appuyées par la responsable d'AXA-Winterthur, qui affirme que «l'assurance pratique ce format depuis plusieurs années, et nous n'avons eu que des bonnes expériences» et encore par le porte-parole de Swisscom, qui revendique: «les avantages surpassent de loin les coûts, ils sont plus motivés et davantage concentrés».

Leurs témoignages ont aussi été confirmés à travers plusieurs études qui ont trouvé que le gain de productivité grâce à ce modèle peut être supérieur de 15% à celui d'un employé à plein temps. De plus, ce modèle conduit à une augmentation de la satisfaction au travail.

A ce propos, évoquons un terme très éclairant à ce sujet, celui de «salaire émotionnel». Il fait

référence à la perception que l'employé a de l'entreprise. Si celle-ci lui donne l'impression de prendre soin de lui, d'être flexible et de lui permettre de concilier les différents aspects de sa vie, le salaire émotionnel sera plus haut. Selon quelques sources, les compagnies qui appliquent ce type de politique augmentent leur productivité de 19%.

En conclusion, malgré les possibles dépenses initiales dérivées d'une période de transition, et les autres petits coûts dérivés des pratiques hors de l'ordinaire, un accord entre employeurs et employés, qui favorise le bien-être de ces derniers, semble essentiel pour arriver à une entente doublement favorable. L'important est de favoriser une bonne conciliation de la vie privée (familiale, loisirs, repos) et de la vie professionnelle, ce qui produit à la fois une plus grande satisfaction au travail, et des bénéfices majeurs pour l'entreprise (plus de rentabilité et de productivité du personnel, réduction des coûts associés aux arrêts maladie, accidents de travail, absentéisme, etc...) ■

REFERENCES

1. «**La felicidad de trabajar de ocho a tres**» paru dans le journal espagnol *El País*:
http://politica.elpais.com/politica/2014/12/26/actualidad/1419616033_794119.html

2. **Site d'Iberdrola** d'où sont extraites quelques données:
<https://www.iberdrola.com/personas-talento/por-que-iberdrola/seguridad-salud-laboral>

3. «**Horarios 2.0: Adaptarse o pagar**»
 paru dans *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*:
<http://www.rationaltime.com/linked/2010-12-01%20Observatorio%20de%20RRHH%20-%20Horarios%202.0%20Adaptarse%20o%20apagar.pdf>

4. «**Qui veut partager un emploi avec moi?**» paru dans le journal suisse *20 minutes*:
<http://www.tdg.ch/vivre/societe/veut-partager-emploi/story/19318307>



Maria RAMOS RÀTON
 psychologue stagiaire



Dieu et son image



**Philippe
MATTHEY**
prêtre

A quoi je sers ?

D'une manière ou d'une autre, nous avons besoin de comprendre notre place dans la vie pour lui donner un sens. Et celle-ci est plutôt déterminée par ce qu'elle permet de devenir et ce qui en émane. Or, comme nous sommes des êtres faits pour la relation aux autres, c'est dans cette relation aux autres qu'elle peut s'épanouir. La tradition biblique met en scène cette complémentarité des êtres lorsqu'elle évoque que l'humain est créé à l'image de Dieu en ajoutant immédiatement que cette image n'est complète que dans l'altérité du masculin et du féminin. Ainsi Dieu se donne à voir dans sa création dans le don de ce que l'un peut apporter à l'autre.

C'est cela qui nous permet d'exister: offrir à l'autre ce que je suis et qu'il-elle n'est pas encore et recevoir de l'autre ce que je ne suis pas et ce que je peux devenir grâce à lui-elle. Voilà la belle et exigeante responsabilité du service mutuel et réciproque. C'est du reste la mission qui est confiée par Dieu à l'être humain dès qu'il apparaît dans la Bible.

Nous croyons que le Créateur nous a donné la Terre pour que nous l'habitions et que nous y

portions du fruit. La confiance de Dieu nous situe dans son œuvre comme des êtres responsables capables d'en faire un bon usage, de la mettre en valeur et d'en partager le bien-fait à nos semblables.

Oui, c'est à cela que nous servons: par notre activité humaine, nous sommes responsables de prolonger la Création de Dieu et d'en développer toutes ses potentialités. C'est en acceptant d'être co-créateurs avec lui que nous accédons à notre vraie dimension. C'est un vrai service rendu à la vie, à soi-même et aux autres que de lui apporter ce que nous savons être et ce que nous savons faire. La vie commune en a besoin pour s'épanouir: par ses qualités, ses compétences, ses charismes et ses disponibilités, chaque personne contribue à sa mesure au bien commun de toute l'humanité.

La famille humaine a besoin du travail de chacun de ses membres pour évoluer dans l'environnement qui lui est donné et pour habiter un monde qui permette à chacun de vivre à sa place dans la dignité et le respect.

Certes, le travail peut être une contrainte et même un esclavage lorsqu'il est soumis au rendement à outrance et à l'intérêt de quelques-uns. Mais il peut être également une liberté et un bien s'il est respecté comme un service à la condition humaine. «Ce n'est pas l'homme qui est fait pour le travail mais c'est le travail qui est fait pour l'homme et son évolution»! Ces paroles de

Jean-Paul II s'inscrivent dans la doctrine sociale de l'Eglise qui affirme que le projet de Dieu pour l'homme est de lui permettre de remplir son existence sur la Terre et d'y développer le bien commun.

Il affirme dans son encyclique «*Laborem exercens*» que «*parmi toutes les créatures, seul l'homme est capable de travail, seul l'homme l'accomplit et par le fait même remplit de son travail son existence sur la terre. Ainsi, le travail porte la marque particulière de l'homme et de l'humanité, la marque d'une personne qui agit dans une communauté de personnes; et cette marque détermine sa qualification intérieure, elle constitue en un certain sens sa nature même.*»

Toute forme de collectivité gagne à respecter et même à valoriser le travail qui consiste ni plus ni moins à garantir à chacune et à chacun des conditions de vie qui leur assurent leur place dans la Création de Dieu en leur donnant d'y prendre une part active et responsable.

Ainsi, le travail est bien plus que ce qui permet la subsistance matérielle de la famille, mais il est ce qui permet à la société de correspondre à ce pour quoi elle est constituée: l'organisation de la vie commune qui tient compte des besoins de chaque individu qui la compose. En termes chrétiens, il est ce qui permet à l'humanité de répondre à sa vocation fondamentale de créature, image de Dieu, et co-créatrice de bonheur à partager. ■



Prenez soin de vous!

Couple et Famille vous propose

Consultation conjugale

Consultation familiale

Consultation parentale

Médiation familiale

Médiation parents-ados

Rue du Roveray 16 - 1207 GENEVE

022.736.14.55

sur rendez-vous

info@coupleetfamille.ch

Vous souhaitez soutenir notre association?

**Nous serons heureux de recevoir vos dons sur notre
CCP 12-10967-2**

Vous souhaitez devenir membre de notre association?

Cotisation annuelle:

Fr. 40,- par personne / Fr. 80,- pour les personnes morales et les associations

Retrouvez tous les articles de **LA GAZETTE** sur notre site

www.coupleetfamille.ch

<http://www.facebook.com/coupleetfamille>



**PROCHAIN
NUMÉRO
décembre
2017**



Couple et Famille remercie tous ceux qui soutiennent l'association, que ce soit par des dons, leur amitié ou de la publicité autour d'eux.