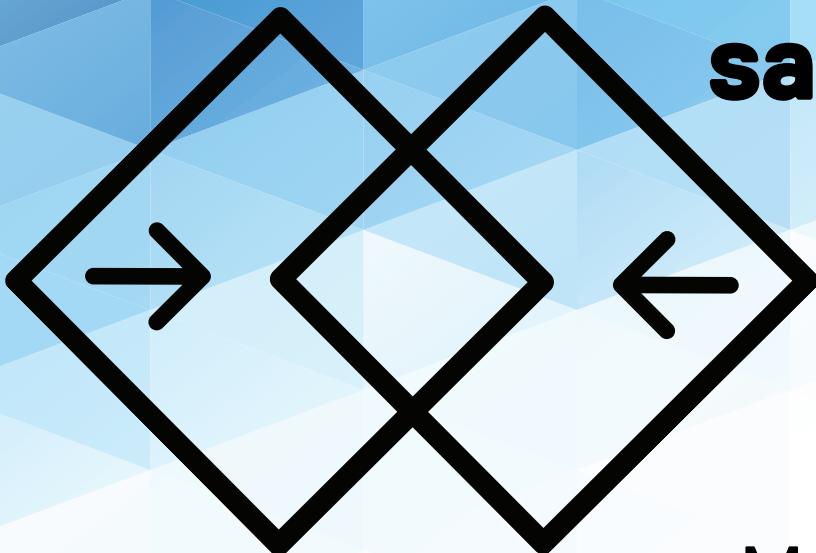


Comment concilier sa vie de chercheur·euse avec sa vie privée ?



Marie-Paule Haefliger
mph-development.ch

7^{ème} Symposium annuel de recherche
Unisanté

Qui je suis

- **Psychologue FSP**
 - Clients actifs dans des milieux très hiérarchisés et compétitifs, dont les académiques et les chercheur·euse·s
 - Ateliers de formation pour différents programmes académiques



Comment concilier sa vie de chercheur·euse avec sa vie privée ?

1. Contexte

- Contexte professionnel académique
- Évolution sur les 20 dernières années
- Conformité
- Exigences intrinsèques

2. Satisfaction – insatisfaction

3. Actions

- Institutionnelles
- Individuelles organisées
- Individuelles

Institutionnelle

Individuelle



Contexte professionnel académique

- Insécurité de l'emploi
- Perspectives limitées de carrière
- Pauvreté des ressources et de la communication (en particulier la communication institutionnelle interne)
- Manque de soutien du management et des pairs
- Peu d'autonomie
- Charge de travail
- Manque de reconnaissance
- **Conflits travail et vie privée**



Watts & Robertson (2011)

Hollywood, McCarthy, Spencely, & Winstone (2020)

Contexte professionnel académique

- Risques pour les académiques = d'autres groupes à hauts risques comme les professionnels des soins de santé et des services sociaux
- Déséquilibre entre exigences du travail et récompense (financière, estime, opportunités de carrière) → symptômes de santé mentale (dépression, anxiété, épuisement professionnel...)



Contexte professionnel académique

- Diminution de la productivité
- Diminution de la qualité de la recherche et de l'enseignement
- Pertes d'innovation
- Fuite des cerveaux (mobilité + hors académie)



**Postdocs in crisis:
science risks losing
the next generation**

Nature (2020)

Évolution sur les 20 dernières années

- Depuis 20-30 ans, une multiplication des rôles et tâches :
 - Recherche
 - Publication
 - Enseignement
 - Entrepreneuriat et recherche de fonds
 - Gestion de projet
 - Administration
 - Management
 - ++ soins/contacts patients/clients



Kinman, & Johnson (2019)
Torp, Lysfjord, & Midje (2018)

1. Contexte

Evolution (technologique) sur les 20 dernières années

- Arrivée du WiFi → flexibilité, home working
- Transformation digitale → la technologie transforme le travail (diversité des moyens de communication, réseaux sociaux, quantité de communication dans une journée de travail)



Encore plus marqué avec la pandémie et le travail/enseignement à distance

Résultat: **une fusion de la vie professionnelle et de la vie privée**

Kinman, & Johnson (2019)
Sharkey, J., & Caska, B. (2019)
Torp, Lysfjord, & Midje (2018)

Conformité

Changements dans le fonctionnement académique → les collaborateur·rice·s prennent les choses au sérieux, se conforment

Compétition et concurrence → isolement

Les exigences professionnelles académiques → difficultés qui deviennent taboues dans l'atmosphère de compétition



1. Contexte

Exigences intrinsèques (et culte de l'overwork)

Overcommitment → désir d'être approuvé·e et estimé·e

59% travaillent plus de 45h/sem
21% plus de 55h/sem

Résultats pour UK

35% travaillent plus de 50h/sem
9% plus de 60h/sem

Kinman, & Court (2010)
Kinman, Jones, & Kinman (2006)



Exigences intrinsèques (et culte de l'overwork)

Overcommitment → désir d'être approuvé·e et estimé·e (souvent couplé au syndrome de l'imposteur, perfectionnisme et autres gremlins)

- **Effets directs:** limitation des opportunités de ressourcement
- **Effets indirects:** engagement plus important dans la tâche pour une même récompense → augmentation de la vulnérabilité à la pression



Satisfaction – dissatisfaction

- >50% à avoir considéré quitter l'académie
- Déresse psychologique très élevé. En Australie: **43% vs 12%** dans le reste de la population
- L'insécurité du travail, conflits travail-vie privée, et la charge de travail expliquent une grande partie de la variance de la détresse psy des académiques



3. Actions

Actions institutionnelles

- Le temps partiel / job sharing
- Soutien aux parents (crèche, garde d'enfants en cas de maladie...)
- Encourager des styles de supervision qui guident et promeuvent l'autonomie
- Encourager et faciliter la cohésion dans les équipes de travail et entre pairs
- Offrir du support administratif et technique



Christensen, Dyrstad, & Innstrand (2018)
Innstrand, & Christensen (2020)
Sirgy, & Lee (2018)

3. Actions

Actions individuelles organisées

- <https://info.petition-academia.ch/>



m
h
p

Actions individuelles

Déséquilibre vie privée-professionnelle

- écarts entre demandes professionnelles et récompenses
- overcommittment



De études montrent que l'équilibre vie privée-professionnelle augmente significativement:

- ✓ les performances,
- ✓ l'engagement professionnel,
- ✓ la satisfaction,
- ✓ le développement des carrières.

Actions individuelles

- **Overcommitment** → dynamique adoptée par l'individu qui positionne le travail est au centre de sa vie, comme à la place de l'individu...
- Que faire?
 - Repositionnement: réduire le besoin d'être approuvé·e et reconnu·e par les autres, revisiter son investissement physique et émotionnel dans le travail
 - Structuration: connaître ses limites, structurer son temps de travail, augmenter ses opportunités de ressourcement, se libérer des ruminations portant sur le travail

Se repositionner

- **Q° état des lieux** : quand vous avez terminé de travailler que vous reste-t-il ?
 - Intéressant : en terme de temps, énergie, intérêts
 - Permet de faire l'inventaire des différentes casquettes... parentalité, proches aidants, engagement associatifs, relations sociales, engagements artistiques... Et le temps pour soi uniquement ?
 - Questionne l'estime de soi... Si vous vous accordez de la valeur, alors comment se fait-il que vous ne vous accordez pas (davantage) de temps ?



Se repositionner

- Q° de la « paresse » : suis-je encore capable de ne rien faire ? Quelle place pour la paresse et la détente dans sa vie?
 - la capacité à ne rien faire de constructif
 - le repos est fonctionnel



Structurer

- **les pistes d'actions :**

- Faire un inventaire/une cartographie de ses rôles (ses différentes casquettes)
- Revisiter ses engagements dans ses différents rôles
- Structurer son temps et s'aménager des temps pour soi uniquement
- Développer les moments et activités de ressourcement
- Jongler, d'accord, mais: en connaissance du coût du jonglage et pas tout le temps! → éviter de se conformer à de nouvelles normes de plus en plus exigeantes → burnout

Structurer

A un grain plus fin:

- Limiter les interruptions
- Planifier son travail et prévoir du temps pour aider les autres (pro et privé)
- Maintenir des espaces et moments de détente au niveau quotidien (question de détente et d'innovation)

Quelques références

- Christensen, M., Dyrstad, J.M. , & Innstrand, S.T. (2018). Academic work engagement, resources and productivity: empirical evidence with policy implications. *Studies in Higher Education*. DOI: 10.1080/03075079.2018.1517304
- Fetherston, Fetherston, Batt, Sully, & Wei (2020). Wellbeing and work-life merge in Australian and UK academics. *Studies in Higher Education*. DOI: 10.1080/03075079.2020.1828326
- Hollywood , A. , McCarthy , D., Spencely C., & Winstone, N. (2020). 'Overwhelmed at first': the experience of career development in early career academics, *Journal of Further and Higher Education*, 44(7), 998-1012.
- Innstrand, S.T., & Christensen, M. (2020). Healthy Universities. The development and implementation of a holistic health promotion intervention programme especially adapted for staff working in the higher educational sector: the ARK study. *Global Health Promotion*, 27(1), 68-76.
- Kalfa, S., Wilkinson, A., & Gollan, P. (2018). The academic game: compliance and resistance in universities. *Work, Employment and Society*, 33(2), 274-291.
- Kinman, G. (2019). Effort-reward imbalance and health in academic employees: Examining different reward systems. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 184-192.
- Kinman, G., & Johnson, S. (2019). Special section on well-being in academic employees. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 159-161.
- Kinman, G., Jones, F. and Kinman, R. (2006). The Wellbeing of the UK Academy. *Quality in Higher Education*, 12 (1), pp. 15–27.
- Sharkey, J., & Caska, B. (2019). Work-life balance versus work-life merge: a comparative and thematic analysis of workplace well-being. *DBS Business Review*, 3, 49-72.
- Sirgy, M., & Lee, DJ. (2018). Work-life balance: an integrative review. *Applied Research Quality Life* 13, 229-254.
- Torp, S., Lysfjord, L., & Midje, H. (2018). Workaholism and work-family conflict among university academics. *Higher Education: The International Journal of Higher Education Research*, 76(6), 1071-1090.

Place à vos questions maintenant



ou plus tard :

Marie-Paule Haefliger

marie@mph-development.ch

078 654 2084



Exigences et risques vs performances et opportunités

- Burnout: épuisement lié au travail, pris en charge par l'assurance accident employeur dans plusieurs pays européens (France, Suède, Pays-Bas...) mais pas en Suisse



Équilibre vie privée-pro

- Définie comme une répartition équilibrée
 - De l'engagement dans les différents rôles (pros et privés)
 - Avec un minimum de conflits
 - Du temps et des engagements entre pro-privés
 - Satisfaction à travers les différents domaines de vie



Impacts déséquilibre vie privée-vie pro

Le déséquilibre vie privée - vie pro induit une augmentation de :

La détresse psychologique,

l'épuisement émotionnel,

l'anxiété,

l'irritabilité,

la dépression,

le stress parental ou stress reliés à la famille

Les plaintes somatique (fatigue, perte d'appétit, pression sanguine, cholestérol...)

Les abus de substances

...



Healthy universities

