

Résumé de l'événement parallèle de la 59e session de la Commission du développement social : « Technologies numériques et familles : accent sur la conciliation travail-famille »

Il existe des points de vue différents sur la conciliation travail-famille. La perspective dominante insiste sur le fait qu'il y a clairement une interférence du travail sur la famille, ce qui implique que l'engagement au travail a forcément un impact négatif sur la famille. Une perspective plus récente de l'enrichissement indique qu'il est possible pour les parents qui travaillent d'assumer plusieurs rôles. La perspective actuelle suppose que ce qui compte, c'est de pouvoir s'acquitter à la fois des responsabilités professionnelles et familiales. Il existe des variations culturelles sur les trois perspectives avec une notion sous-jacente que le travail et la famille sont des sphères complémentaires et bénéfiques de la vie. Les solutions recherchées sont d'exploiter les points de levier, d'aligner les priorités privées et publiques et d'éliminer les obstacles. L'accent mis sur les services de garde d'enfants est essentiel dans toute considération de conciliation travail-famille. Conformément à l'hypothèse du « gain de temps », les solutions consistent à se concentrer sur des modalités de travail flexibles ; rendre les arrangements plus efficaces et aider les parents à gérer efficacement leur temps. La spécialisation complémentaire au sein de la famille, où les individus exercent leurs activités conformément aux priorités / préférences familiales, implique que l'équilibre est une question familiale plutôt qu'individuelle. De ce point de vue, la construction de supports pour atténuer les contraintes est essentielle. Il est important de se concentrer sur des aspects spécifiques du bien-être (cognitif, physique, relationnel, émotionnel, spirituel). La technologie peut aider à atteindre l'équilibre travail-famille, mais elle peut également entraîner plus d'isolement, comme l'illustre le travail à distance pendant la pandémie de COVID-19. La conciliation travail-famille facilite l'amélioration du bien-être et de la santé de la population, mais le lien dépend de la vision culturelle de l'équilibre et du domaine spécifique de bien-être que nous essayons de traiter. Selon la façon dont vous définissez l'équilibre travail-famille dans le monde, il peut être nécessaire de sélectionner différents outils pour parvenir à l'équilibre réel. Il est clair que la technologie de l'information peut contribuer à cette poursuite, mais elle peut également créer des obstacles. Il est donc impératif de faire attention aux conséquences imprévues de l'utilisation de la technologie dans le contexte de la conciliation travail-famille.

Surtout, les notions de conciliation travail-famille ont changé et continueront de changer avec le temps. Les changements de rôle des sexes et l'entrée des femmes sur le marché du travail l'ont profondément affecté. Les femmes continuent de porter le poids de la double prestation de soins aux enfants et aux personnes âgées sans équité salariale. Nos hypothèses doivent être mises en garde par les limites de la recherche et avoir une focalisation sur le public ainsi que le contexte culturel sur les perceptions de l'équilibre. Nous devons être conscients du fait que l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans les domaines personnel, familial et professionnel et équilibrer les sphères, car Internet, les appareils mobiles et les applications partagées érodent les frontières de l'espace / lieu et du temps. Il y a des économies et des opportunités d'emploi changeantes et des attentes changeantes de la part des employeurs et des travailleurs quant à la manière, au lieu et au moment où le travail est effectué.

Les premières recherches sur l'utilisation de la technologie et l'équilibre travail-famille ont identifié des conséquences à la fois positives et négatives. Parmi ses conséquences positives, il y a une plus grande flexibilité et une plus grande autonomie de l'employé pour déterminer quand, où et comment le travail est effectué ; l'accomplissement des obligations liées au rôle (par exemple, s'occuper d'un enfant malade, conclure une vente) et la possibilité de générer un revenu plus / stable pour la famille, combinée à la satisfaction de continuer à assumer des rôles à la fois au travail et à la maison. Parmi les conséquences négatives de la technologie figurent les exigences excessives des employeurs en matière d'accès et

d'utilisation de la technologie ; surcharge de travail possible avec perte des limites de temps et d'espace ; intrusions dans la vie de famille et sur l'éducation des enfants et impacts négatifs sur la santé mentale, la satisfaction de la famille, la satisfaction du couple, l'attrition et le roulement de l'emploi ainsi que le développement de l'enfant.

Cependant, nous en sommes aux premières étapes de la recherche sur les impacts des technologies sur les individus et les familles. Il y a des changements très rapides dans la technologie, le format de la technologie, la disponibilité et l'utilisation de la technologie et une grande variation mondiale dans l'accès à la technologie. Il existe également une grande variation dans l'utilisation de la technologie pour les familles, les individus et le lieu de travail. De plus, nous observons des dissemblances concernant l'accès à la technologie, son utilisation, son confort et ses compétences ; des différences dans la façon dont les appareils et Internet sont déployés en tant qu'individus, en tant que famille et pour le travail. En outre, les types d'emploi, les conditions d'emploi et l'utilisation de la technologie dans ces emplois varient considérablement. Surtout, l'accès et l'utilisation d'Internet varient dans le monde. Bien qu'environ 77% aient accès à Internet, cela va des économies développées (par exemple, États-Unis, UE) 98% aux économies moins développées (par exemple, Afrique, Inde), 13%.

La question se pose de savoir si nous sommes prêts pour «de nouvelles façons de travailler » ? Pour répondre à cette question, nous devons examiner les conditions changeantes, telles que la flexibilité : contrôle du lieu et du moment où les responsabilités sont remplies ; perméabilité : responsabilités assumées dans des lieux et des moments non traditionnels où les travailleurs déterminent où et quand le travail est effectué. Il y a une nette préférence pour l'autonomie dans la satisfaction des exigences professionnelles et familiales, ainsi que pour le confort exprimé avec la technologie mobile et les systèmes basés sur le cloud, en particulier par la génération Y. Les conséquences probables de l'utilisation de la technologie pour le travail sont le fait que les travailleurs sont pris au piège dans un cycle 24/7 où ils doivent être disponibles pour des tâches en dehors des heures de travail traditionnelles. Il y a aussi des défis d'attention et de concentration avec l'utilisation des téléphones mobiles et ses nombreuses applications envoyant des notifications exigeant notre attention. Tout cela expose les exigences supplémentaires dans l'accomplissement des rôles lorsque les frontières sont érodées avec le COVID-19 servant d'expérience naturelle dans l'utilisation de la technologie. Dans ce contexte, un appel a été lancé pour un « capital culturel numérique » qui peut être défini comme « une prise de conscience, une motivation et des compétences pour effectuer la gestion des limites technologiques ».

Il est indispensable d'élargir la recherche pour représenter le large éventail de configurations familiales et professionnelles, et l'intégration de la technologie pour la conciliation travail-famille. Il est également essentiel de prêter attention à l'évolution des besoins des femmes sur le marché du travail. Bien que nous ayons besoin de maintenir les soutiens existants, nous voudrions peut-être mettre davantage l'accent sur la culture, les types d'emploi, y compris les emplois qui sont plus perméables en raison de l'économie des petits boulots ». L'attention devrait être portée sur les résultats individuels et familiaux de la conciliation travail-vie privée intégrée à la technologie, à égalité avec ceux axés sur le bien-être au travail.

Nous devons garder à l'esprit qu'à mesure que la technologie innove, nous ne devons pas oublier la confidentialité et la sécurité et ce que cela va signifier pour les familles. Alors que la technologie continuera d'évoluer, nous devons adopter l'idée du capital culturel numérique en tant que nouvelle `` compétence de vie '' à enseigner et encourager la responsabilité personnelle pour éviter les retombées négatives en fixant des limites spatiales et temporelles pour la communication, comment utiliser

correctement le smartphone, déployer des outils de gestion de la confidentialité, pratiquer une bonne citoyenneté numérique et une autoprésentation en ligne. Des investissements devraient être faits dans des soutiens éducatifs personnalisés sur la façon de gérer les TIC pour soutenir les objectifs professionnels et familiaux en tant que nouvel avantage des employés. Les employés peuvent être entraînés sur l'établissement de limites pour réduire le stress personnel et enrichir la satisfaction et le bien-être de la famille et les employeurs devraient être aidés à apprendre comment créer des conditions de travail individualisées. Il est nécessaire de créer un horaire de travail individualisé et une flexibilité du lieu de travail qui correspondent à la perception de l'équilibre et de la préférence des employés. Il faut également prêter attention aux familles marginalisées qui subissent des facteurs de stress supplémentaires.

Recommandations principales :

- 1.Élargir la recherche pour représenter l'éventail des configurations familiales et professionnelles, et l'intégration de la technologie pour la conciliation travail-famille.
2. Poursuivre les soutiens existants entre le travail et la famille en capitalisant et en intégrant la technologie
3. Favoriser des cultures saines et efficaces sur le lieu de travail pour l'utilisation de la technologie
4. Gardez à l'esprit les impacts sur la famille à mesure que la technologie sur le lieu de travail innove
5. Promouvoir une capacité de travail individualisée saine