AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt une poursuite pénale.

Contact : ddoc-theses-contact@univ-lorraine.fr

LIENS

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 122. 4
Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 335.2- L 335.10
http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg_droi.php
http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm

Université de Lorraine

UFR Sciences Humaines et Arts

Université de Tunis El Manar

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de Tunis

Perméabilité des frontières vies « personnelle et professionnelle » et usage des TIC : modèles d'articulation

Thèse réalisée en cotutelle internationale (France & Tunisie), soutenue en vue du doctorat en Ergonomie & en Sciences de Gestion par :

Wafa El Wafi

PErSEUs

Psychologie Ergonomique et Sociale pour l'Expérience Utilisateurs

LIGUE

Laboratoire interdisciplinaire de gestion Université-entreprises

Directeurs de recherche

Pr. Brangier Eric **Pr.Zaddem Ferid**

Jury:

Pr. Christian BASTIEN, Université de Lorraine, Examinateur.

Pr. Marc-Eric BOBILLIER CHAUMON, Université Lyon 2, Rapporteur.

Pr. Eric BRANGIER, Université de Lorraine, Co-directeur de thèse.

Pr. Zeineb MAMLOUK, Ecole Supérieure des Sciences Economiques & de Gestion de Tunis, Rapporteur.

Pr. Ferid ZADDEM, Université de Tunis El Manar, Co-directeur de thèse.

Pr. Samia ZOUAOUI, Faculté des Sciences Économiques et de Gestion de Tunis, Examinateur.

Année Universitaire : 2015-2016

A la mémoire de mon père

«Tu attendais avec impatience le jour de ma soutenance, pardonne-moi de ne pas l'avoir finie le temps de ton vivant »

Remerciements

Cette recherche est le fruit de plusieurs années de travail. Je souhaite remercier de tout mon cœur toutes les personnes qui m'ont aidée et soutenue.

Je remercie tout particulièrement mes deux directeurs de thèse, Professeur Eric Brangier et Professeur Ferid Zaddem pour leur encadrement, les remarques et les conseils précieux qu'ils m'ont prodigués au cours de l'élaboration de ce modeste travail.

Cette thèse n'aurait pu voir le jour sans l'aide des personnes qui ont accepté de participer à cette recherche et qui m'ont reçue et répondu à mes questions, qu'elles en soient ici remerciées.

Je remercie tous mes amis et particulièrement Roger pour sa compréhension et son soutien au quotidien. Un grand merci aussi pour sa précieuse aide dans la dernière ligne droite.

Un vif merci à ma famille qui m'a toujours soutenue, réconfortée et cru en moi dans cette formidable et unique aventure qui est la thèse. A mon feu père, à ma mère, à mes sœurs et à mes frères.

Il m'est difficile de résumer en quelques lignes la contribution à ce travail de mon mari, complice et grand ami. Rollin, tu as toujours été là, tu m'as apporté du réconfort dans les moments de doute. Tu as partagé ma joie dans les moments où je sentais que je faisais de grands pas.

Finalement, je tiens à exprimer ma reconnaissance à l'ensemble des membres de jury de cette thèse qui me font l'honneur d'y participer.

Sommaire

1. INTRODUCTION GENERALE ..... ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

1.1 ELEMENTS CONTEXTUELS ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

1.2 PROBLEMATIQUE ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

1.3 OBJECTIFS ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

2. ORIENTATIONS THEORIQUES ..... ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

2.1 L'INTERFACE TRAVAIL/HORS-TRAVAIL ..... ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

2.1.1 DEFINITIONS ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

2.1. 2 APPROCHES THEORIQUES ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

2.1.3 CADRES POUR LA COMPREHENSION DES PROCESSUS EN ŒUVRE DANS L'INTERACTION TRAVAIL/HORS-TRAVAIL ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

2.1.4 LES RELATIONS ENTRE LES DOMAINES DE LA VIE ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

2.1.5. LES DIFFERENTS STYLES DE GESTION DES FRONTIERES ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

2.2 PERMEABILITE DES FRONTIERES TRAVAIL/HORS-TRAVAIL ET USAGE DES TIC ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

2.2.1 LA PERMEABILITE DES FRONTIERES TRAVAIL/HORS-TRAVAIL **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

2.2.2 ARTICULATION VIE PERSONNELLE-VIE PROFESSIONNELLE ET USAGE DES TIC **ERREUR ! SIGNET NON D**

2.2.3 USAGE DES TIC ET PERMEABILITE DES FRONTIERES TRAVAIL/HORS-TRAVAIL: QUEL IMPACT SUR LES INDIVIDUS? ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

2.2.4 SYNTHESE INTERMEDIAIRE ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

3. PARTIE EMPIRIQUE ..... ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

3.1 DESIGN GLOBAL DE LA RECHERCHE ..... ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

3.1.1 PARADIGMES EPISTEMOLOGIQUES ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

3.1.2 LE CHOIX DU PARADIGME INTERPRETATIVISTE ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

3.1.3 DESIGN DE LA RECHERCHE ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

3.1.4 LE MODE DE RAISONNEMENT ADOPTE ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

3.2 ETUDE 1: LES DETERMINANTS DE LA PERMEABILITE DES FRONTIERES ET LES MODELES D'ARTICULATION ..... ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

3.2.1 PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESES ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

3.2.2 L'ETUDE EXPLORATOIRE ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

3.2.3 L'ETUDE QUANTITATIVE ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

3.2.4 SYNTHESE ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

3.3 ETUDE 2 : EVOLUTION DES MODELES D'ARTICULATION « VIE PERSONNELLE-VIE PORFESSIONNELLE » ..... ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

3.3.1 PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESES ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

3.3.2 METHODOLOGIE ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

3.3.3 RESULTATS ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

3.3.4 CONCLUSION ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

4. DISCUSSION ET CONCLUSION GENERALE ..... ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

4.1 LA PERMEABILITE DES FRONTIERES ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**
4.2 LES MODELES D'ARTICULATION ET L'USAGE DES TIC ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**
4.3 EVOLUTION DYNAMIQUE DES MODELES ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**
4.4 IMPLICATIONS THEORIQUES ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**
4.5 IMPLICATIONS PRATIQUES ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**
4.6 LIMITES ..... **ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.**

BIBLIOGRAPHIE ..... ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

ANNEXES ..... ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

Liste des tableaux

Tableau 1. Récapitulatif des différentes propositions de la théorie des frontières «travail-famille», (Clark, 2000) _____ *38*
Tableau 2. Effets positifs et négatifs des WET _____ *75*
Tableau 3. Positions épistémologiques des paradigmes positiviste, interprétativiste et constructiviste (Girod-Séville & Perret (2007) _____ *83*
Tableau 4. Les caractéristiques des interviewés _____ *91*
Tableau 5. Catégories thématiques issues de l'analyse de contenu _____ *94*
Tableau 6. Méthodologies mobilisées _____ *108*
Tableau 7. Echelle de mesure Flexibilité du travail adaptée de Hill & al. (2001) _____ *115*
Tableau 8. Echelle de mesure Charge de travail adaptée de Matteson & Ivancevich (1987) _____ *115*
Tableau 9. Echelle de mesure de la culture organisationnelle en termes d'articulation entre le travail et la vie personnelle _____ *116*
Tableau 10. Les items de l'échelle de symbiose humain-technologie-organisation (Brangier & Hammes, 2007) _____ *117*
Tableau 11. Echelle de mesure des modèles d'articulation « vie personnelle-vie professionnelle » *118*
Tableau 12. Echelle de mesure du contrôle perçu des frontières _____ *119*
Tableau 13. Echelle de mesure de la perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des TIC _____ *120*
*Tableau 14. Echelle de mesure de la perméabilité des frontières personnelles via l'usage des TIC_* *120*
Tableau 15. Echelle de mesure de la déconnexion au travail _____ *121*
Tableau 16. Echelle de mesure de la déconnexion à la maison _____ *121*
Tableau 17. Autorégulation de l'usage des TIC au travail pour des besoins personnels _____ *122*
Tableau 18. Autorégulation de l'usage des TIC chez soi pour des besoins professionnels _____ *122*
Tableau 19. Statistiques descriptives de la variable « Charge de travail » _____ *129*
Tableau 20. Statistiques descriptives de la variable « Flexibilité au travail » _____ *130*
Tableau 21. Statistiques descriptives de la variable «culture autonomie » _____ *131*
Tableau 22. Statistiques descriptives de la variable «culture équilibre » _____ *133*
Tableau 23. Statistiques descriptives de la variable «culture axée travail » _____ *134*
Tableau 24. Statistiques descriptives de la variable «contrôle perçu des frontières via l'usage du téléphone» _____ *136*
Tableau 25. Statistiques descriptives de la variable «contrôle perçu des frontières via l'usage de « l'ordinateur » _____ *137*
Tableau 26. Statistiques descriptives de la variable« Déconnexion maison » _____ *139*
Tableau 27. Statistiques descriptives de la variable« Déconnexion au travail » _____ *140*
Tableau 28. Statistiques descriptives de la variable« autorégulation de l'usage à la maison » ___ *142*
Tableau 29. Statistiques descriptives de la variable« autorégulation de l'usage au travail » _____ *143*
Tableau 30. Statut des hypothèses résultant de l'analyse non simultanée : déterminants de la perméabilité _____ *157*
Tableau 31. Statut des hypothèses résultant de l'analyse non simultanée : déterminants des modèles _____ *166*
Tableau 32. Valeurs clés des principaux indices d'ajustement du modèle global (Roussel & al, 2002) _____ *171*
Tableau 33. Valeurs des principaux indices d'ajustement du modèle global de la recherche _____ *172*

Tableau 34. Indices de fiabilité des échelles 174
Tableau 35. Validité convergente des échelles 176
Tableau 36. Validité discriminante du modèle de mesure 178
Tableau 37. Les résultats du modèle structurel 182
Tableau 38. Effet modérateur de la symbiose 1(Méthode utilisée : critical ratio for differences), (z-score= variance centrée réduite) 191
Tableau 2. Caractéristiques des participants, le sexe, la profession, la situation familiale, le nombre d'enfants et l'âge. 201
Tableau 3. Dynamique des modèles d'articulation suivis par les participants. (= changement en boucle)* 205
Tableau 4.Récapitulatif de différentes trajectoires citées par les participants et les raisons de changement de scénarios 237

Liste des figures

Figure 1.Théorie des frontières Travail / Famille: une représentation graphique et liste des concepts centraux et leurs caractéristiques (adapté de Clark, 2000)- 33
Figure 2.Le continuum segmentation-intégration (inspiré de Nippert-Eng 1996) 39
Figure 3.La relation à la réalité des différents paradigmes 82
Figure 4. La méthode exploratoire séquentielle (adapté de Creswel & Clark, 2007) 85
Figure 5. Modes de raisonnement, (Thiétart & al, 1999, 62) 85
Figure 6. Modèle de recherche (résultant de la revue de la littérature) 88
Figure 7. Modèle de recherche (résultant de la revue de la littérature) 107
Figure 8. Modèle de recherche simplifié 109
Figure 9. Le paradigme de Churchill, Churchill (1979) 112
Figure 10. Répartition des répondants selon le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle 126
Figure 11. Répartition des répondants selon la situation matrimoniale et le nombre d'enfants 127
Figure 12. Répartition des répondants selon le pays 128
Figure 13. Répartition de l'échantillon selon les modèles d'articulation 144
Figure 14. Perméabilité des frontières personnelles via l'usage des TIC 145
Figure 15. Perméabilité des frontières personnelles via l'usage des TIC par pays 146
Figure 16. Usage des TIC sur le lieu de travail pour des besoins personnels 148
Figure 17. Perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des TIC par pays 149
Figure 18. Encadré 1: Résumé descriptif de l'échantillon 151
Figure 19. Modèle explicatif de la perméabilité des frontières de la vie personnelle 155
Figure 20. Modèle explicatif de la perméabilité des frontières de la vie professionnelle 156
Figure 21. Synthèse perméabilité des frontières personnelles et professionnelles via l'usage des TIC 158
Figure 22. Modèle explicatif global de la segmentation 159
Figure 23. Modèle explicatif global du débordement 161
Figure 24. Modèle explicatif global de l'intégration 162
Figure 25. Modèle explicatif global de l'hybridation 164
Figure 26. Les étapes de la démarche méthodologique de développement et de test d'un modèle des équations structurelles 168
Figure 27. Modèle des équations structurelles, Id=Identifiant, V=Variable 168
Figure 28.Modèle conceptuel selon l'output du logiciel AMOS sous sa forme standardisée 180
Figure 29. Validation des hypothèses relatives aux déterminants de la perméabilité des frontières de la vie personnelle. 183
Figure 30. Validation des hypothèses relatives aux déterminants de la perméabilité des frontières de la vie professionnelle. 184
Figure 31. Récapitulatif: déterminants de la perméabilité des frontières personnelles et professionnelles 184
Figure 32. Validation des hypothèses relatives aux déterminants du modèle de la segmentation 186
Figure 33. Validation des hypothèses relatives aux déterminants du modèle du débordement 187
Figure 34. Validation des hypothèses relatives aux déterminants du modèle de l'intégration 188
Figure 35. Validation des hypothèses relatives aux déterminants du modèle de l'hybridation 189
Figure 36.Récapitulatif: variables déterminantes de chaque modèle 190

Figure 37.Représentation schématique des quatre modèles de gestion des frontières. _____ *196*
Figure 38. Les différents parcours d'articulation possibles (: en boucle), (en grisé les parcours non cités par les participants), (nbre : nombre de fois où le parcours a été cité)* _____ *198*
Figure 39. Les quatre scénarios sous forme de cartes _____ *199*
Figure 40.Caractéristiques des participants selon, le sexe, la situation familiale, le nombre d'enfants et le pays. _____ *200*
*Figure 41.Changement de modèles d'articulation (*Les flèches représentent le passage d'un modèle à un autre, le chiffre représente le nombre de fois où ce passage est cité).* _____ *206*
Figure 42. Représentation graphique de l'Analyse Factorielle des Correspondances (AFC). _____ *207*
Figure 43. Analyse Factorielle des Correspondances (AFC) présentant les 3 classes analysées et les mots les plus caractéristiques de chaque classe. _____ *208*
Figure 44. Nuage de mots de la classe 1, du corpus : « raison du choix du scénario » _____ *209*
Figure 45. Graphe de similitude classe 1, du corpus : « raison du choix du scénario » _____ *209*
Figure 46. Nuage de mots classe 2, corpus «raison du choix du scénario » _____ *211*
Figure 47. Graphe de similitude classe 2, corpus «raison du choix du scénario » _____ *211*
Figure 48.Vocabulaire mis en avant par le groupe « femme » _____ *213*
Figure 49.Vocabulaire mis en avant par le groupe «homme » _____ *214*
Figure 50. Nuage de mots de la classe 3, corpus «raison du choix du scénario » _____ *218*
Figure 51. Graphe de similitude classe 3, corpus «raison du choix du scénario » _____ *219*
Figure 52. Nuage de mots caractérisant les participants tunisiens _____ *223*
Figure 53. Nuage de mots caractérisant les participants français _____ *223*
Figure 54. Représentation graphique de l'Analyse Factorielle des Correspondances (AFC). _____ *225*
Figure 55. Dendrogramme de la Classification Hiérarchique Descendante (CHD) présentant les 3 classes analysées et les mots caractéristiques de chaque classe. _____ *226*
Figure 56. Nuage de mots de la classe 1, corpus «raison du changement du scénario » _____ *226*
Figure 57. Graphe de similitude classe 1, corpus «du corpus : raison du changement du scénario » *227*
Figure 58. Réévaluation de l'activité et changement de modèles _____ *229*
Figure 59. Nuage de mots de la classe 2, corpus «raison du changement du scénario » _____ *230*
Figure 60. Graphe de similitude classe 2, corpus «raison du changement du scénario » _____ *230*
Figure 61. Nuage de mots de la classe 3, corpus «raison du changement du scénario » _____ *233*
Figure 62. Graphe de similitude classe 3, corpus «raison du changement du scénario » _____ *234*
Figure 63. Le rôle des TIC dans le changement des modèles d'articulation des domaines de vie __ *238*
Figure 64. Représentation graphique de l'Analyse Factorielle des Correspondances (AFC). _____ *239*
Figure 65. Dendrogramme à partir de la Classification Hiérarchique Descendante 1 (CHD1) du corpus : rôle des TIC dans le modèle d'articulation _____ *239*
Figure 66. Dendrogramme de la Classification Hiérarchique Descendante (CHD) présentant les 4 classes analysées et les mots caractéristiques de chaque classe. _____ *240*
Figure 67. Nuage de mots de la classe 1, corpus «rôle des TC » _____ *240*
Figure 68. Nuage de mots de la classe 2, corpus «rôle des TC » _____ *242*
Figure 69. Graphe de similitude classe 2, corpus «rôle des TIC » _____ *242*
Figure 70. Nuage de mots de la classe 3 « rôle des TC » _____ *243*
Figure 71. Nuage de mots de la classe 4 « corpus : rôle des TC » _____ *244*
Figure 72. Graphe de similitude classe 4, corpus «rôle des TIC » _____ *245*

Résumé

Plusieurs études ont montré que l'usage croissant des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) dans la vie professionnelle et personnelle a largement contribué au brouillage des frontières entre ces deux sphères. La perméabilité reflète le degré auquel l'individu peut être psychologiquement et/ou comportementalement engagé dans un domaine, mais physiquement et temporellement présent dans un autre. Notre objectif est d'identifier les déterminants de la perméabilité des frontières ainsi que les différents modèles d'articulation entre ces deux domaines de vie, basés sur l'usage des TIC. La méthodologie utilisée est mixte, qualitative et quantitative. Les résultats de la première étude réalisée sur la base d'un questionnaire auprès 241 personnes, confirment, d'une part, que les frontières personnelles sont les plus perméables et qu'elles dépendent de plusieurs variables organisationnelles ainsi que des caractéristiques de travail, d'autre part, que la perméabilité des frontières professionnelles ne dépend que de la flexibilité du travail. Quatre modèles d'articulation ont été identifiés: la segmentation, le débordement, l'intégration et l'hybridation. La deuxième étude conduite selon la méthode des scénarios, a permis de restituer les modèles d'articulation dans une perspective dynamique et évolutive. Les individus changent de manières de gérer leurs frontières de vie, en fonction de leur âge, des changements de leur situation familiale et professionnelle et du climat organisationnel. L'ensemble des résultats sont discutés d'un point de vue théorique, méthodologique et pratique.

Mots clés:
Perméabilité, frontières personnelle et professionnelle, TIC, modèles d'articulation.

Several studies has shown that the increased use of information and communications technology (ICT) in professional and personal life has largely contributed to the blurring of the boundaries between these two spheres. The resultant permeability reflects the degree to which the individual can be psychologically and / or behaviorally engaged in one area, but physically and temporally present in another.
Our goal is to identify the determinants of porous personal and professional borders and the different models of articulation between these two areas of life, based on the use of information and communications technology. We used a mixed, qualitative and quantitative methodology. The results of the first study made by a questionnaire survey on 241 people confirm, firstly, that personal boundaries are more permeable and that they depend on several organizational variables and work characteristics, secondly, that the permeability of professional boundaries depends only on work flexibility. Four articulation models were identified: segmentation, spillover, integration and hybridization. The second study conducted according to the scenario method, set the articulation patterns in a dynamic and evolutionary perspective. Individuals change the ways of managing their life boundaries, depending on their age, the changes in their family and work situation and the organizational climate. All the results are discussed from a theoretical, methodological and practical point of view.

Key-words: Permeability, personal and professional boundaries, ICT, articulating models.

1. INTRODUCTION GENERALE

«Le marché du travail exige la mobilité sans tenir compte des situations personnelles. Le couple et la famille exigent le contraire. [...] Le sujet du marché est l'individu seul, débarrassé de tout «handicap" relationnel, conjugal ou familial » (Ulrich Beck, La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité, 2001 p 257)».

Idées clés

Usage des TIC

Perméabilité des frontières

Travail/Hors-travail

Cette thèse s'inscrit dans le cadre des recherches ayant porté sur la perméabilité des frontières personnelles et professionnelles. Plus précisément, cette question sera étudiée sous l'angle de l'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC) et son éventuel impact sur cette porosité, en se basant sur les théories développées dans le cadre des recherches sur l'interface travail-famille. Nous expliquerons ce qui a motivé notre choix d'aborder cette question de perméabilité des frontières via l'usage des TIC.

1.1 ELEMENTS CONTEXTUELS

1.1.2 Les TIC envahissent les sphères de vie

« As-tu reçu le mail d'Adam hier? »

« Oui, c'était à 1h du matin, je commençais à peine à m'en dormir, j'ai dû me lever, prendre mon ordinateur, et résoudre le problème, ma femme n'en peux plus avec ces mails et appels incessants, elle ne veut plus que je laisse mon téléphone allumé le soir, sinon ça sera chambre à part ! »

Téléphones portables, ordinateur, tablettes, …, ces technologies ont envahi la vie des individus, au travail et en dehors du travail. Ce phénomène touche toutes les entreprises, quel que soit leur taille et/ou leur secteur d'activité. La multiplication des réseaux Internet, 3G/4G, le WI-FI, permet aux individus de se connecter partout et tout le temps. La communication à distance devient plus facile. La disponibilité 24/24 et la joignabilité deviennent la norme.

BOYD:

Bring Your Own Device

VS

COPE:
Corporate Owned, Personally Enabled

Les avantages d'un tel environnement sont nombreux, bien évidemment. Le salarié, peut, se connecter à distance, au réseau de son entreprise et effectuer son travail. Une augmentation de la productivité, un gain de temps, d'énergie, tous ces bénéfices sont bien réels. D'ailleurs, la plupart des entreprises l'ont bien compris et veulent en profiter. Elles mettent, à la disposition de leurs employés, une palette d'outils technologiques, de plus en plus performants. Et vu que ces technologies sont aussi fortement présentes dans la vie personnelle des individus, il y a même certaines entreprises qui optent pour la politique « BOYD », qui permet aux employés

d'apporter leurs propres technologies personnelles. C'est ce qu'a fait l'entreprise Renault, en 2012.

D'autres entreprises, comme Air France, a préféré équiper ses salariés par des technologies propres à l'entreprise (COPE). Avec les Ipad mis à leur disposition, les pilotes peuvent accéder aux données de l'entreprise lorsqu'ils sont chez eux, au même titre qu'ils peuvent accéder à leurs données personnelles lorsqu'ils sont au travail et résoudre ainsi certains problèmes personnels. A ce niveau, se pose la question de la perméabilité des frontières entre le travail et le hors-travail

1.1.3 Usage des TIC et perméabilité des frontières

Usage des TIC et porosité des frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle

Les frontières constituent des lignes de démarcation entre les domaines. Les murs et les portes constituent les frontières physiques. Les horaires de travail, les vacances et les weekends forment les frontières temporelles. Un autre type de frontières est important à citer, à savoir les frontières psychologiques, qui se réfèrent aux règles, comportements et émotions appropriés pour chaque domaine de vie.

Les frontières sont importantes en ce qu'elles protègent les domaines des influences extérieures. Mais elles varient dans leur degré de perméabilité. La perméabilité se produit lorsque les éléments d'un domaine traversent les frontières séparant les deux domaines (Clark, 2000). Avec l'usage des TIC, les interpénétrations d'un domaine dans un autre sont devenues plus fréquentes et beaucoup plus faciles. Ce qui traduit une perméabilité élevée.

Cette porosité concerne tous les salariés dans l'entreprise. Comme on l'a expliqué précédemment, grâce à Internet et les technologies portables, les individus sont connectés et joignables partout et à tout moment. Travail et vie personnelle sont désormais mélangés. Les frontières s'estompent, les tâches professionnelles peuvent être exécutées à la maison, de même que les tâches personnelles au travail. Comment font les individus pour gérer ces interpénétrations d'un domaine vers un autre ?

Cette problématique touche plusieurs disciplines telle que la psychologie, la sociologie, l'ergonomie, les sciences politiques ainsi que les sciences de gestion. Différents termes ont été utilisés pour en rendre compte, conciliation, articulation, équilibre, gestion, harmonisation. Cet intérêt multidisciplinaire porté à cette question traduit plusieurs enjeux :

- Un enjeu juridique : Une bonne articulation de la vie personnelle et de la vie professionnelle et l'équilibre entre elles résulte, selon Lewis (1996) d'un cadre juridique double. Le premier est celui de la santé et de la qualité de vie au travail (QVT), qui s'intéresse à la prévention des risques psychosociaux. Le deuxième est celui de l'égalité et de la diversité.
- Un enjeu de responsabilité sociétale : l'émergence de nouvelles pratiques managériales qui prônent un management responsable tel que le « management friendly practices » montre l'importance de cette question d'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour le bon

fonctionnement de l'entreprise et sa performance ainsi que la santé des salariés et leur motivation.

Conscients des potentiels effets négatifs que peut avoir l'utilisation excessive des TIC et la connexion permanente, plusieurs entreprises ont établi des mesures de responsabilisation, de prévention, telles que les chartes d'usage, les actions de sensibilisation et le droit à la déconnexion. En effet, de nos jours, on se connecte à tout moment, c'est devenu une sorte de réflexe mécanique, d'où, une addiction aux messages, au travail et aux réseaux sociaux. Cet abus a un impact négatif sur la vie des salariés. Vu qu'avec l'usage des TIC, les frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle s'estompent, on ne parle plus de conditions de vie au travail, mais de conditions de vie en général. Cette perméabilité est source de stress, de mal-être, de tensions au sein de la famille et du travail.

Il est temps d'apprendre à mieux et à bien vivre avec les TIC. Les mouvements en faveur de « la déconnexion volontaire » cherchent à apprendre aux individus à ralentir leur rythme, à reprendre le contrôle de leur vie et à mieux gérer le mélange du travail et de la vie personnelle. Les chiffres sont alarmants, selon le sondage fait par l'APEC en 2014, 59 % des cadres interrogés déclarent qu'ils utilisent les TIC chez eux pour travailler, 23 % ne se déconnectent jamais, 22 % se déconnectent rarement. Certaines entreprises ont eu conscience de l'importance de la déconnexion pour le bien-être et la santé des employés. L'entreprise allemande Wollkswagen ferme ses serveurs en dehors des heures de travail, BMW a mis en place un système de décompte des heures effectuées par les salariés via les TIC en-dehors de leur lieu et du temps de travail. Mais, cette prise de conscience reste timide et ne concerne que très peu d'entreprises. C'est pour cette raison que l'Ugict CGT a lancé en septembre 2014 une campagne pour le droit à la déconnexion. La disponibilité permanente et sans limite permise par les TIC a rendu floues les frontières de la vie personnelle et professionnelle. Selon l'Ugict CGT, ce phénomène de perméabilité remet en cause le fondement même du droit de travail. Le lien de subordination entre les employés et les entreprises n'est plus temporaire et délimité dans le temps. Les individus travaillent dans les transports, dans la maison, pendant leurs congés, leurs weekends. Ce travail supplémentaire est, dans la plupart des cas, non reconnu. Parmi les revendications de cette compagne on trouve la nécessité de mettre en place une négociation dans les entreprises sur l'usage de TIC, prévoyant des plages horaires de trêves de mails. Pour garantir l'efficacité du droit à la déconnexion, l'implication de la direction générale est cruciale. Elle doit imposer à ses salariés l'interdiction d'être joignable en dehors des heures de travail, sauf en cas d'urgence. Mais le problème ici réside dans la définition de ce qui est urgent et de ce qui ne l'est pas. L'usage des TIC a augmenté ce sentiment d'urgence, difficile de ne pas répondre à un appel ou un mail de peur d'être blâmé, ou d'avoir un retard sur le travail.

« A ce titre, le salarié dispose d'un « droit de déconnexion ». La hiérarchie s'assurera par son exemplarité au respect de cette mesure » Accord collectif sur le développement de la qualité de vie au travail au sein du groupe Areva en France du 31 mai 2012

Ce sentiment d'urgence ne concerne pas uniquement le travail mais aussi la vie personnelle. Il est aussi difficile de ne pas répondre à un appel ou un mail personnel pendant les heures de travail de peur de laisser, par exemple, un conjoint ou un enfant en difficulté et manquer ainsi à son rôle de bon parent. L'usage des TIC a non seulement permis au travail d'envahir la vie personnelle mais aussi à la vie personnelle d'empiéter sur le travail. Même si les statistiques et les études du phénomène de « cyberslacking » (terme utilisé pour désigner l'usage des TIC au travail pour des besoins personnels) sont très peu nombreuses, ce phénomène a pris de l'ampleur dans le monde aujourd'hui. Selon une étude faite par Garrett & Danziger (2008), 80% des travailleurs ont déclaré utiliser Internet pendant leur travail pour des besoins personnels. Les achats en ligne, les blogs et la messagerie instantanée (Madden, 2009), les jeux (Mills & al, 2001), les achats et les ventes en ligne (Pee, Woon, & Kankanhalli, 2008) et les réseaux sociaux, sont les principales activités personnelles effectuées sur le lieu de travail via les TIC.

« cyberslacking, cyberloafing, Internet abuse, cyber deviance, junk computing » termes utilisés pour désigner l'usage des TIC au travail pour des besoins personnels

Tout comme l'usage des TIC à la maison pour le travail a des conséquences négatives sur l'individu et l'organisation, l'usage des TIC sur le lieu de travail pour des besoins personnels influence négativement l'individu et l'organisation. Parmi les conséquences négatives, on trouve la perte de productivité (les estimations des pertes aux États-Unis en raison du cyberslacking s'éleve à 178 milliards de dollars par année (Websense, 2006), l'insécurité du réseau de l'entreprise, le harcèlement de tout genre, notamment sexuel (Oswalt, Elliott-Howard & Austin, 2003), le manque de concentration et la dispersion de l'attention.

Qualité de vie au travail, qualité du travail, qualité de vie hors-travail, qualité de vie en général, sont toutes des notions que la perméabilité des frontières accélérée et facilitée par l'usage des TIC questionne et remet en cause. Il est évident que les TIC sont devenues un vecteur essentiel dans la vie humaine qu'il est difficile, voire impossible d'occulter. La question désormais n'est plus d'accepter ou de rejeter les TIC. Elle est plutôt d'en maitriser l'usage et de questionner leur effet sur les interactions entre le travail et le hors-travail. Ce travail doctoral s'inscrit dans cette lignée de recherche en tentant de répondre à la question suivante :

1.2 PROBLEMATIQUE

Déterminants de la perméabilité des frontières personnelles et professionnelles via l'usage des TIC

Quelles ont les déterminants de la perméabilité des frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle via l'usage des Technologies de l'information et de la communication et quels sont les modèles d'articulation entre ces deux domaines de vie?

Bien que de nombreuses études ont abordé des questions relatives à l'interface travail/hors-travail, seulement une poignée d'études a porté sur les implications de l'utilisation des technologies sur le travail et le hors- travail (Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Chesley, 2005; Mazmanian, Orlikowski & Yates, 2006). La nécessité d'intégrer l'influence des TIC dans la recherche sur les interactions travail /

Modèles d'articulation « travail/hors-travail » et usage des TIC

hors-travail a été reconnue en raison de l'importance du rôle que peut jouer les TIC dans la vie des travailleurs aujourd'hui (O'Driscoll, 1996).

La théorie des frontières choisie comme cadre conceptuel de notre travail, propose des éléments de réponses aux questions relatives aux différentes manières dont les individus créent, entretiennent et modifient les frontières temporelles, physiques et psychologiques afin de gérer les multiples rôles dans leurs vies (Ashforth & al, 2000, Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000; Clark, 2000; Nippert-Eng, 1996). Elle fournit, également, des propositions pour comprendre les implications des différentes façons d'articuler des domaines de vie. Notre questionnement concerne les stratégies d'usage des TIC spécifiques adoptées par les individus pour gérer les frontières entre les deux domaines.

1.3 OBJECTIFS

L'étude actuelle vise à combler ce manque de connaissances en trois objectifs :

Premièrement, elle explore les facteurs qui conduisent à l'utilisation des TIC par les employés et la façon dont ces personnes utilisent chacune des TIC en leur possession dans leurs activités professionnelles et personnelles.

Aujourd'hui, les individus utilisent plus qu'une technologie et il est important de comprendre les modèles distinctifs dans l'utilisation de ces technologies. Il se peut qu'une technologie mette l'employé à l'entière disposition de son travail, tandis qu'une un autre lui permet d'être plus disponible pour sa famille et l'aide à résoudre ses problèmes personnels quotidiens. Les études antérieures qui portaient sur l'utilisation et l'impact des TIC portaient généralement sur une seule technologie, comme Blackberry® (Mazmanian et al., 2006; Schlosser, 2002), les PDA (or & Geisler, 2007), les téléphones mobiles (Facer II & Wadsworth, 2008; Palen, Salzman, et Youngs, 2001), les e-mails (Gefen et Straub, 1997), ou Internet (Adams, Weinberg, Masztal, & Surette, 2005; Anderson & Tracey, 2001).

Cette étude contribue à une meilleure compréhension de l'utilisation des TIC en présentant une analyse empirique des modèles d'utilisation d'un ensemble de technologies. L'hypothèse à tester est que l'impact de la technologie sur l'interaction entre les domaines de vie peut dépendre des caractéristiques propres de la technologie. D'autres variables seront aussi prises en considération pour étudier l'effet de l'usage des TIC sur la perméabilité des frontières personnelles et professionnelles, telles que les caractéristiques démographiques (l'âge, le sexe, et l'état matrimonial), les caractéristiques de travail (charge, flexibilité) et les caractéristiques organisationnelles (culture d'entreprise).

Deuxièmement, il est important d'explorer la façon dont les employés évaluent et perçoivent l'impact des TIC sur leur équilibre vie personnelle-vie professionnelle. Comme on l'a mentionné précédemment, plusieurs études affirment que les TIC brouillent les frontières entre le travail et le hors-travail (Arnold, 2003; Chesley, 2005; Churchill et Munro, 2001; Golden & Geisler, 2007; Jarvenpaa & Lang, 2005;

Perry, O'Hara, Sellen, Brown et Harper, 2001); Cependant, l'impact de cette perméabilité sur la vie des individus est loin de faire le consensus.

D'une part, certains chercheurs affirment que la porosité des frontières personnelles et professionnelles a des conséquences négatives sur les individus et les familles parce qu'elle est source de stress (Galinsky, Kim, et James, 2001; Wei & Ven-Hwei, 2006), d'individualisme et/ou d'isolement (Kraut et al., 1998; Nie, 2001), qu'elle accélère le rythme de la vie quotidienne par des interruptions continues (Ventura, 1995). D'autres part, des chercheurs soutiennent que la technologie améliore la flexibilité individuelle et aide à jongler entre les domaines de vie, réduisant ainsi les conflits (Hill, Hawkins, Ferris, et Weitzman, 2001; Mazmanian & al, 2006). D'autres chercheurs ont également étudié l'impact de l'utilisation d'Internet sur le bien-être individuel (Haythornwaite 2001; Katz, Rice et Aspden, 2001; Kraut et al., 2002; Kraut et al., 1998).

Le néologisme « workaholisme » est la jonction de deux mots « work » (travail) et «alcoholism» (alcoolisme), il a été créé par le psychologue américain Waynes Oates »

Notre étude apporte des éclaircissements supplémentaires à la littérature en traitant la question particulière des modèles d'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle sous l'angle individuel de l'investissement aux TIC. En d'autres termes, l'accent sera mis sur la manière dont les individus utilisent les différents TIC en leur possession pour gérer les frontières entre leurs domaines de vie.

Des recherches affirment que les TIC pourraient rendre les salariés accros à leur travail (Rothberg, 2006). La dépendance à ces technologies est considérée comme comparable à la toxicomanie (McIntyre, 2006). On parle de workaholisme ou ergomanie, une dépendance au travail.

La théorie de la réactance psychologique (Brehm, 1966) se concentre sur la façon dont les individus agissent quand leur liberté de comportement est menacée (Brehm & Brehm, 1981). D'une manière générale, la théorie stipule qu'une menace ou une perte de liberté crée une excitation psychologique qui motive l'individu à restaurer cette liberté (Brehm & Brehm, 1981).

« Soit un individu libre de réaliser un certain nombre de comportements, il éprouvera de la réactance chaque fois que l'un de ces comportements est éliminé ou menacé d'élimination Brehm, J. W. (1966).

La théorie associe également l'état de réactance au stress, à l'anxiété, à la résistance et suppose que les gens sont motivés pour échapper à ces sentiments. Dans une situation où les TIC créent une dépendance qui limite la liberté d'un individu à se concentrer soit sur son travail, soit sur sa vie personnelle, il est important de comprendre quelles sont les mesures de réaction adoptées par les personnes pour restaurer le contrôle sur leurs domaines de vie. Les individus développent-ils des stratégies d'usage des TIC permettant de mieux gérer les frontières de leurs domaines de vie? La troisième contribution de cette étude est d'explorer ces stratégies potentielles.

Notre thèse sera structurée en trois parties.

La première partie présente l'orientation théorique de la thèse. Le premier chapitre passe en revue la manière dont les domaines de vie ont été conceptualisés jusqu'à présent dans les différentes approches théoriques, la psychologie, la gestion des ressources humaines, le management.

Nous présenterons ensuite le cadre conceptuel sur lequel nous nous basons pour analyser et interpréter le phénomène de perméabilité des frontières via l'usage des technologies de l'information et de la communication. On conclut par une description des relations entre les différents domaines de vie. Dans un deuxième chapitre, nous mettons l'accent sur le rôle des TIC dans les transitions entre les domaines, et on conclut par une présentation des résultats des travaux traitant de l'impact de la perméabilité des frontières via l'usage des TIC sur les individus.

La deuxième partie est la partie empirique de la thèse. Elle est composée de trois chapitres ; le premier présente le design global de la recherche et la posture épistémologique adaptée. Dans le deuxième chapitre, nous présenterons notre première étude qui cherche à déterminer les divers facteurs explicatifs de la perméabilité des frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle via l'usage des TIC ainsi que les différents modèles d'articulation qui en résultent. Deux méthodes ont été utilisées pour tester les relations dans le modèle, l'analyse non simultanée avec les régressions et l'analyse simultanée avec la méthode des équations structurelles. Les résultats obtenus seront analysés en vue de mesurer le degré de validations de nos hypothèses de recherches.

Le troisième chapitre concerne notre seconde étude. Celui-ci met en perspective les différents modèles d'articulation entre les domaines de vie qu'une personne adopte et leur dynamique. Ainsi, nous nous intéressons aux différentes raisons et moments de passage d'un modèle à un autre et les différentes formes prises par les parcours.

La troisième partie sera consacrée à la discussion des résultats obtenus dans nos deux études. Un accent sera mis sur la portée théorique, pratique et méthodologique de la thèse.

2. ORIENTATIONS THEORIQUES

2.1 L'INTERFACE TRAVAIL/HORS-TRAVAIL

«It is our perception of the void [gap] among islands of meaning that makes them separate in our mind, and its magnitude reflects the degree of separateness we perceive among them. Gaps are critical to our ability to experience insular entities. » Zerubavel, 1991, p. 21-22)

Idées clés du chapitre :

« Le travail... est l'unique loi du monde, le régulateur qui mène la matière organisée à sa fin inconnue. La vie n'a pas d'autre sens, pas d'autre raison d'être ; nous n'apparaissons chacun que pour donner notre somme de labeur et disparaître... » Zola (1893)

Domaines de vie

Travail

« Famille et travail : duel ou duo ? » Colloque Egalité hommes/femmes et articulation travail/famille : vers un nouveau modèle ? » Paris 2010

La famille

Hors-travail

L'objectif de ce chapitre est de synthétiser les résultats des recherches ayant mis l'accent sur la relation entre les différents domaines de vie, à savoir la vie professionnelle et la vie personnelle.

Rôle

Frontières

Style de gestion

Pour cela, la première section examine comment les domaines de vie sont présentés dans le champ des recherches travail-vie. La seconde section présente les principales approches théoriques visant la compréhension de l'interface travail/hors-travail, à savoir la théorie des systèmes d'activité, la théorie des rôles ainsi que la théorie des frontières travail-famille. La troisième traite des modèles d'interaction entre les domaines de vie ainsi que leurs limites. La quatrième section passe en revue les concepts spécifiquement liés aux relations de domaines de la vie. Cela permet de déboucher sur la problématique des différents styles de gestion des frontières ainsi que de l'importance du contrôle perçu des frontières sur le choix de l'un ou de l'autre modèle de gestion.

La définition du champ travail-vie personnelle revient à mettre l'accent sur la relation entre le travail et la vie personnelle (Lambert & Kossek, 2005), c'est-à-dire mettre l'accent sur les domaines de la vie et leurs relations. Il est utile d'examiner comment les expériences des individus au travail et au hors-travail ont été conceptualisées dans ce domaine. Le but de ce chapitre est de traiter de la question globale de la

façon dont les connaissances actuelles dans le domaine du travail-vie personnelle[1] peuvent aider à comprendre ces expériences. Pour cela,

La première section explique comment les domaines de la vie sont présentés dans la littérature travail-vie. La deuxième section passe en revue les différentes approches théoriques pour la compréhension de l'interface travail/hors-travail. La troisième section examine les mécanismes à l'origine des relations entre les domaines de vie. La quatrième section passe en revue les concepts spécifiquement liés aux relations entre les domaines de la vie. Ces différentes relations sont, généralement, le résultat de différentes stratégies de gestion des frontières, qui feront l'objet de la dernière section de ce chapitre.

2.1.1 DEFINITIONS

Cette première section met l'accent sur la complexité d'une définition claire et délimitée du champ travail-vie personnelle. On remarque, par ailleurs, que divers labels ont été utilisés dans ce champ, tels que «travail-famille», «travail-vie» ou même «vie professionnelle, familiale et personnelle». Par conséquent, cette section passe en revue les notions de travail, de famille, de vie personnelle et de vie professionnelle en essayant de les articuler. Il faut par ailleurs souligner que la définition exacte de ce qui constitue le travail, la famille, la vie professionnelle (au travail) et la vie personnelle (hors-travail) est problématique dans l'analyse de l'interface travail/vie.

2.1.1.1 Le travail

Le clivage travail-vie provient de l'organisation industrielle où l'accent est mis sur le travail. Cela crée une compréhension préalable selon laquelle le travail a été principalement considéré comme tout travail rémunéré. Geurts & Demerouti (2003), à la suite d'une tendance générale en matière de recherche, ont défini le travail comme un ensemble (prescrit) de tâches qu'une personne effectue tout en occupant un poste dans une organisation.

L'un des principaux problèmes, quand on regarde ce qui constitue le travail, est l'inclusion ou non du travail effectué dans d'autres contextes que les entreprises comme à la maison (ménage) ou dans une association volontaire (communauté/bénévolat) (Guest, 2002). En effet, certains professionnels comme les agriculteurs, les hôteliers, les universitaires, les artisans et autres personnes qui travaillent à partir de leurs maisons et où les frontières entre le travail et la maison sont très perméables, rendent la distinction entre le « travail » et le « hors-travail » difficile.

[1] Nous allons utiliser d'une manière indifférenciée les dyades travail/hors travail, travail/vie, vie professionnelle/vie privée…)

Egalement, cette définition perd de la consistance lorsqu'on prend en compte les heures supplémentaires non rémunérées, le temps nécessaire pour se rendre et rentrer du travail (Guest, 2002).

Zedeck (1992) définit le travail comme un ensemble de tâches effectuées avec un objectif ou un but dans l'esprit. Cette définition considère le travail comme une activité qui est matériellement exécutée ou même mentalement effectuée. L'emplacement physique du travail n'y est pas pris en compte. L'auteur indique que le travail est subjectif.

En effet, certains individus avec certains objectifs à l'esprit peuvent considérer qu'ils travaillent tandis que d'autres avec les mêmes objectifs peuvent ne pas percevoir leurs activités comme un travail.

De nos jours, la notion du travail est mal délimitée. Ceci s'amplifie avec l'usage des TIC qui a facilité et augmenté le travail à domicile, brouillant ainsi les frontières entre ces deux domaines ; tout du moins, la définition du travail[2] dans l'étude de la conciliation travail/hors-travail devient une question nouvelle.

2.1.1. 2 La famille

L'un des premiers labels et le plus utilisé dans le champ travail-vie est le travail-famille, indiquant qu'il existe deux domaines de la vie, le travail et la famille (Guest, 2002). La famille a principalement été définie comme un groupement humain lié institutionnellement et spatialement situé. L'accent est mis principalement sur la façon dont les parents travailleurs parviennent à équilibrer les responsabilités professionnelles et familiales en termes de développement de l'enfant et du fonctionnement de la famille (Poelmans, 2005). Ce point de vue n'est pas sans limites.

- Premièrement, la famille élargie n'est pas systématiquement prise en considération. Le travail peut influer sur les relations de la famille élargie et vice-versa. Ceci est souvent ignoré sauf si l'on considère des membres de la famille élargie comme une source de soutien, comme le fait que le partenaire est considéré comme aidant au fonctionnement de la famille.
- Deuxièmement, l'accent est souvent mis sur les enfants à la maison de sorte que la présence d'enfants adultes n'est pas entièrement considérée. Nonobstant, les relations entre parents et enfants ne s'arrêtent pas, les couples ayant des enfants adultes peuvent encore avoir leurs enfants adultes à l'esprit lors de l'évaluation du fonctionnement de leur famille.
- Troisièmement, l'accent a été clairement mis sur les couples (revenu unique ou double), mais moins sur les parents célibataires, sur les couples sans enfants et encore moins sur les célibataires. Néanmoins, chacune de ces unités peut être perçue par l'individu comme une famille. Il est donc essentiel

[2] L'origine latine du mot travail est *tipalium :* un instrument de torture à trois poutres

de tenir compte des contextes dans lesquels les individus voient et définissent la famille.

Le label «travail-famille» a souvent été remplacé par «travail-maison» (Suzan, Lewis & Cooper, 1995; Rothbard & Dumas, 2006; Taris & al, 2007). Ici, la notion met plus l'accent plus sur la dimension spatiale du domaine de la famille.

2.1.1.3 La vie

La notion de «travail-vie», qui est largement utilisée dans la littérature avec ses interprétations différentes, à savoir le travail et la vie personnelle, la conciliation travail-vie, le conflit travail-vie, l'intégration travail-vie (Jones, Burke & Westman, 2006; Kodz & al, 2002; Kossek & Lambert, 2005; Milliken & Dunn-Jensen, 2005) reconnaît sûrement qu'il y a plus que les domaines du travail et de la famille dans la vie des gens.

Néanmoins, le trait d'union (-) entre le travail et la vie tend grammaticalement à considérer le travail et la vie comme deux domaines séparés et opposés (Guest, 2002). L'utilisation du trait d'union a été rapportée par Lambert & Kossek (2005). Séparer le travail de la vie revient à dire que le travail ne fait pas partie de la vie. Par ailleurs, les opposer suppose que le travail et la vie ont des fonctions différentes.

La séparation et l'opposition du travail et de la vie se rapportent également à la vision moderne et industrielle du travail comme un domaine exigeant et parfois comme réparateur (Veal, 2004). Ce point de vue a été pris en compte dans des domaines tels que la psychologie du travail (Jones & al, 2006.), ou même dans des domaines plus larges tels que le comportement organisationnel, la gestion du stress et la gestion des ressources humaines. Ces champs portent principalement sur la façon dont les caractéristiques du travail influencent la vie d'un individu, en particulier les impacts négatifs du travail sur la santé, le bien-être et la satisfaction.

Néanmoins, ce point de vue peut être contesté. Tout d'abord, même si certaines caractéristiques du travail peuvent être perçues comme exigeantes, le travail est aussi un espace où l'on se développe. Le travail peut être réparateur et source de vitalité (Guest, 2002).

Il apporte une structure et un sens à la vie des gens (Watson, 1995). Deuxièmement, des activités hors-travail (appelées la vie) sont indispensables pour se ressourcer (Rook & Zijlstra, 2006; Zijlstra & Cropley, 2006). Elles sont également essentielles pour le bien-être (Duxbury & Higgins, 2001; Duxbury & al, 1999; Lewis, Rapoport, & Gambles, 2003) et nécessitent des ressources physiques, intellectuelles et affectives (Zedeck, 1992). Cela conduit les individus à percevoir la vie quotidienne en dehors du travail comme étant pleine d'exigences allant du logement, de la parentalité, des soins pour les enfants et les aînés, de la socialisation avec les amis et la famille, de la nécessité d'avoir un style de vie sain.

Donc le travail et la vie ont une relation quadruple (Guest, 2002). D'un côté, le travail peut être « le sel de la vie » (Lennart, 2002). D'autre part, les activités hors-travail peuvent aussi être « le sel de la vie ». Dans l'ensemble, le travail et la vie ne

sont pas séparés mais forment un tout. Le travail et la vie ne sont pas de nature opposée. Les deux peuvent être exigeants et réparateurs (Guest, 2002).

2.1.1.4 La vie professionnelle et la vie personnelle

Pour résoudre certaines des questions soulevées ci-dessus, les chercheurs ont commencé à utiliser les concepts de «travail» vs «vie personnelle» aussi bien que «vie professionnelle» vs «Vie personnelle» (Kossek & Lambert, 2005). L'idée de la vie personnelle est ensuite étendue à d'autres domaines que la famille en particulier aux activités de loisirs ou de la communauté (Haworth & Veau, 2004). C'est un concept tripartite: la vie professionnelle, familiale et personnelle. L'utilisation de ce concept tripartite est plus large et augmente nos connaissances sur la façon de considérer le travail et le hors-travail des individus, mais elle n'est pas sans limites.

En effet, le concept de la vie personnelle et la vie professionnelle en soi crée des confusions et est problématique quand il est utilisé pour conceptualiser les domaines de la vie. Cela signifierait-il que la vie professionnelle n'est pas personnelle? D'autre part, cela voudrait-il dire que la vie personnelle est uniquement privée? Ce qui est professionnel ne peut-il pas être privé? Et la vie privée ne peut-elle pas être publique? Au contraire, les deux vies, professionnelle et personnelle, sont d'ordre social car elles impliquent des interactions sociales au cours desquelles les gens participent en tant qu'individus et agents sociaux. Les deux vies ne sont donc pas tout à fait personnelles et non entièrement publiques, mais publiques et personnelles en même temps (Guest, 2002).

En outre, utiliser l'adjectif «professionnel» implique que notre vie est organisée et planifiée, plutôt que non planifiée et non-organisée. Pour conclure, ajouter les deux adjectifs professionnelle et personnelle ne rend pas forcément les concepts plus clairs.

En somme, dans notre travail, nous définissons le travail et le hors-travail comme suit ; le « travail » est défini comme étant l'emploi rémunéré, tandis que le hors-travail comprend toutes les activités en dehors du travail (la famille, le temps libre, le loisir, …). La vie en dehors du travail comprend également le temps libre. Ceci est normalement conçu comme le temps où il n'y a aucun engagement déterminé par d'autres. Il peut être distingué du temps de loisir, qui est normalement considéré comme la poursuite de certaines activités spécifiques.

2.1. 2 APPROCHES THEORIQUES

Cette deuxième section présente trois principales théories ayant analysé les domaines de vie selon leurs composantes, leurs règles et leurs fonctionnements. Ces théories ont essayé d'apporter des éléments de réponse aux questions suivantes:

- *Qu'est ce qui constitue le travail et le non travail?*
- *Quels sont les antécédents de l'interface travail/hors-travail?*
- *Quelle est la logique inhérente à leurs interactions?*

Théorie des systèmes d'activité

Théorie des rôles

Théorie des frontières « travail/famille »

En premier lieu, sera présentée la théorie des systèmes d'activité de Currie & Hajjar (1987), ses principes de bases ainsi ses limites. En deuxième lieu, nous présenterons la théorie des rôles qui a apporté des éclaircissements importants quant au fonctionnement de la vie humaine, mais aussi les critiques qui lui ont été adressées. En troisième lieu, nous présenterons la théorie des frontières « travail/famille » que nous cherchons à développer dans cette thèse.

2.1.2.1. Théorie des systèmes d'activités

Currie & Hajjar (1987) ont critiqué la dichotomie vie au travail-vie hors travail. Ils partent du postulat que la vie d'un individu est constituée d'une pluralité de sous-systèmes d'activités dont le fonctionnement et les transformations dépendent des échanges qui les lient entre eux au sein du système total des activités. Ces sous-systèmes sont au nombre de trois; un sous-système professionnel, un sous-système familial et un sous-système personnel et social. Ils considèrent également que la vie au travail et la vie hors-travail ne sont pas des sphères homogènes. La vie au travail ne peut pas être résumée à la seule sphère d'activités professionnelles. La vie hors-travail est composée d'activités diverses et multiples, telles que les activités de loisirs, de sociabilité, de repos, etc.

Trois sous- systèmes

Professionnel

Familial

Personnel et social

Principe de fonctionnement du système des activités: Ces trois sous-systèmes sont caractérisés par l'autonomie et l'interdépendance.

- Autonomie des sous-systèmes: chaque sous-système se définit par des activités, des ressources, des contraintes et des objectifs qui lui sont spécifiques. L'autonomie se manifeste par le fait que l'individu met en œuvre différents moyens propres à chacun des sous-systèmes afin de les réaliser.
- Interdépendance des sous-systèmes: l'interdépendance est due au fait que l'individu établit des échanges et des transferts entre ses différents sous-systèmes. Ainsi, la réalisation des objectifs de l'un des sous-systèmes peut dépendre soit des ressources soit des contraintes (temps, énergie, information) issues d'autres sous-systèmes (Guilbert & Lancry, 2005). De ce fait, tout changement dans un sous-système affecte les autres, d'où la nécessité de rechercher un nouvel arbitrage ou équilibre entre ces différents sous-systèmes. Par exemple, utiliser les TIC à des fins personnelles sur le lieu de travail permet dans une certaine mesure d'équilibrer les trois sous-systèmes à savoir le sous-système professionnel, le sous-système familial et le sous-système personnel et social.

Autonomie et indépendance des systèmes d'activité

Outre les trois sous-systèmes composant le système d'activité, Curie & Hajjar (1987) distinguent pour chaque individu deux modèles, à savoir le « modèle d'action » et le « modèle de vie ». Ces deux modèles guident le comportement des individus dans l'atteinte de leurs objectifs.

Modèle de vie

Le modèle de vie est responsable des échanges entre les différents sous-systèmes. Il est composé de l'ensemble des valeurs qui guident l'action des individus, valeurs classées également dans un ordre hiérarchique, de la plus contraignante à la moins contraignante.

Il constitue ainsi l'instance centrale qui contrôle le système des activités (Curie, 2000). Il remplit les fonctions suivantes : mettre en correspondance les modèles d'action et traiter de leurs incompatibilités éventuelles, hiérarchiser les objectifs poursuivis dans ces divers domaines.

Modèle d'action

La coordination et la hiérarchisation des activités est assurée par une instance locale de contrôle appelée «le modèle d'action». Ce modèle est constitué par l'ensemble des objectifs que l'individu se propose d'atteindre et sont classés dans un ordre hiérarchique. Selon Curie, (2000, 210), le modèle d'action «guide les activités des individus et se transforme par elles».

Ces variables supplémentaires ont ajouté de la complexité nécessaire pour la compréhension de l'interaction entre le travail et la famille mais, aucune n'a créé une théorie complète qui explique le processus par lequel le conflit et l'équilibre se produisent. Une nouvelle théorie qui englobe l'interaction humaine, la création individuelle du sens et la complexité des situations de travail et du hors-travail est nécessaire. Cette théorie est censée :

- Décrire les raisons pour lesquelles le conflit et l'équilibre surviennent.
- Prédire les caractéristiques individuelles et les situations qui peuvent conduire au conflit ou à l'équilibre
- Fournir un cadre que les individus et les organisations peuvent utiliser pour promouvoir l'équilibre entre les responsabilités familiales et professionnelles.

2.1.2.2. Théorie des rôles

Quels sont les mécanismes par lesquels les individus sont socialisés afin d'assumer leurs rôles sociaux?

La théorie des rôles émane d'un grand nombre d'écoles de pensée différentes. Biddle (1986), le premier théoricien ayant introduit la théorie des rôles et le plus souvent cité, explique cette diversité des concepts en fournissant un examen analytique de la théorie des rôles selon cinq perspectives théoriques. Ces perspectives incluent le fonctionnalisme, l'interactionnisme symbolique, le structuralisme, la psychologie organisationnelle ainsi que la psychologie cognitive et sociale.

La théorie de rôle décrit principalement les mécanismes par lesquels les individus sont socialisés pour assumer des rôles sociaux appropriés de manière à ce que l'ordre social soit stable (Linton, 1936; Biddle, 1986). En ce sens, la théorie des rôles se préoccupe d'une triade de concepts: des caractéristiques sociales, des patterns de

comportement attendus et adoptés et des identités qui sont assumées par les acteurs sociaux (Jackson, 1998).

Plus précisément, cette théorie est organisée autour de l'idée que les individus occupent diverses positions ou rôles sociaux, chacune d'entre elles précise certains comportements et attitudes normatives (Strauss, 1977). Selon Bidle (1986), les comportements et les attitudes normatives peuvent être définies en termes de prescriptions spécifiques ou d'un large ensemble d'impératifs.

Le consensus et la conformité sont des concepts centraux de la théorie des rôles pour expliquer l'intégration sociale (Biddle, 1986 ; Lester, 1987). Les partisans de la théorie des rôles, en particulier ceux suivant la tradition fonctionnaliste, mettent l'accent sur le consensus normatif entre les membres de la société comme base pour maintenir un système intégré et harmonieux d'ordre social. Comme le dit Biddle (1986), le système social est sans doute mieux intégré et les interactions en son sein se déroulent plus harmonieusement, lorsque le consensus normatif est obtenu.

Les individus occupent divers rôles sociaux caractérisés par certains comportements et attitudes normatives

La conformité consiste à s'accommoder au modèle de comportement socialement acceptable pour arriver à un consensus. L'apprentissage du rôle ou l'internalisation des attentes de rôles (les normes, les croyances ou les préférences) est le principal processus qui sous-tend le conformisme social abordé par les théoriciens de rôle (Biddle, 1986 ; Lester, 1987).

Dans son explication de la conformité normative, Biddle (1986) affirme que les personnes ont des attentes envers les autres. Étant donné que ces attentes deviennent connues, les individus se conforment soit parce que la personne qui peut répondre aux attentes est dans une position de force et peut appliquer des sanctions ou parce que l'individu intériorise tout simplement les attentes normatives.

Strauss (1977) ainsi que d'autres interactionnistes symboliques ont également discuté le processus par lequel les jeunes deviennent socialisés dans le comportement des adultes. Il a suggéré que dans la structure de jeux, les enfants apprennent à jouer les rôles des autres et, ce faisant, à intérioriser les attentes associées à des rôles d'adultes. En somme, le consensus et la conformité sont considérées comme un avantage pour la société, car ils facilitent l'intégration sociale (Connell, 1987; Lester, 1987).

Le conflit de rôles survient lorsque les individus font face à des attentes de comportement contradictoires

Bien que la théorie souligne le rôle de la conformité et de l'intégration sociale, les théoriciens reconnaissent que les pressions contradictoires qui entravent l'intégration sociale peuvent survenir lorsque les individus vivent l'apparence simultanée des attentes de comportement incompatibles (Biddle, 1986). Le concept de conflit de rôles a été inventé pour expliquer les tensions subjectives qui peuvent se produire compte tenu de cette situation.

A partir de cette voie de recherche, des modèles de résolution des conflits de rôle ont émergé. Ces derniers se concentrent sur les négociations en vue de modifier les attentes de soi-même ou des autres, et d'opérer l'ajustement des comportements (Biddle, 1986).

En fin de compte, les théoriciens de rôle traitent généralement des non-conformités par l'intermédiaire de la notion de conflit de rôles et la résolution des conflits par le biais des notions d'ajustement des attentes et des comportements.

Pour exécuter ses rôles, un individu a besoin d'un ensemble de ressources. La perméabilité des frontières rend la distribution de ces ressources entre les rôles problématique. Elle peut augmenter le conflit entre les rôles. En travaillant à la maison pendant les vacances ou les soirées, c'est le rôle personnel qui est lésé, le rôle de parent ou de conjoint est ainsi mis à l'écart au profit du rôle professionnel. En s'occupant d'affaires personnelles sur le lieu de travail, c'est le rôle professionnel qui est mis à l'écart au profit du rôle personnel.

2.1.2.3 Limites de la théorie des rôles

La littérature féministe, en particulier les travaux de Robert (1983, 1987) fournissent l'analyse la plus pénétrante des lacunes de la théorie des rôles.

Premièrement, les critiques affirment que la théorie des rôles réifie faussement certaines idéologies sociales en réalités concrètes ou des modèles objectifs et les nomme «rôles». En ce sens, la théorie des rôles perpétue l'illusion normative, la notion que les attentes de comportement dites normatives associées à un rôle reflètent les comportements réels de la majorité des personnes (Connell, 1983).

Critique de l'illusion normative

Par exemple, selon la théorie des rôles, le rôle de la mère consiste à assumer un ensemble de comportements et attitudes et suggère que la plupart des femmes ont été socialisées dans ces comportements en suivant le modèle de leurs mères ou de leurs tuteurs. Ainsi et compte tenu de ce scénario, une question peut se poser : lesquelles de ces expériences vont servir de base à ces comportements normatifs: celles des mères célibataires, des mères de différentes cultures, des mères sans-abri, des mères en prison, des mères adoptives, des mères handicapées, et ainsi de suite (Jackson, 1998) ; ou bien est ce que les normes basées sur l'idéologie de la maternité qui est perpétuée par les institutions religieuses, politiques, médicales et les établissements d'enseignement, ainsi que les pratiques quotidiennes de certains individus profitent à certaines catégories de la société par rapport aux autres (Jackson, 1998).

Les critiques affirment que les rôles qui impliquent un ensemble neutre de comportements et les attentes associées à une position sociale sont, en fait, fondées sur les idéologies sociales conservatrices et que ces images sont loin d'être un phénomène universel. (Osmond & Thorne, 1993).

Ce qui est peut-être plus déconcertant, c'est qu'une fois ces illusions normatives sont supposées être la réalité concrète, elles deviennent des normes universelles de comportement erronées contre lesquelles les individus sont mesurés. Dans ces cas, elles défavorisent les personnes qui ne correspondent pas à ces faux standards.

Deuxièmement, Connell (1983) affirme que l'émergence de la théorie du rôle en sciences sociales a soutenu une idéologie qui a tenté de maintenir la cohésion sociale et de limiter la résistance aux normes sociales établies et définies par les détenteurs du pouvoir. La théorie des rôles favorise le conformisme social en approuvant une analyse normative du comportement humain, laissant entendre qu'il existe certains comportements qui illustrent la « bonne façon de vivre» (Connell, 1987). Les personnes qui adoptent des comportements en dehors de ces normes sont considérées comme déviants et leurs comportements inadaptés sont expliqués en termes de conflits de rôles.

La théorie des rôles favorise le conformisme social,

« La bonne façon de faire » (Connel, 1987)

Lors de l'utilisation du conflit de rôle pour analyser le comportement déviant, les théoriciens s'appuient sur des explications comme la socialisation insuffisante ou l'inadéquation entre la personnalité et les comportements attendus comme les principales raisons pour lesquelles une personne ne suit pas un comportement correct (Connell, 1983;1987). Ainsi, les problèmes de performance de rôle et de déviance sont représentés en fin de compte comme des problèmes individuels (Connell, 1983).

Ce type d'explication est non seulement simpliste, mais affecte la responsabilité de l'adaptation à l'individu. La justification de l'intervention thérapeutique qui apprend aux individus les compétences nécessaires pour répondre aux comportements attendus comme un moyen d'élimination des comportements inadaptés et de réinsertion dans la société suit souvent une analyse basée sur les concepts de la théorie des rôles et de la déviance (Jackson, 1998).

Troisièmement, la théorie des rôles désigne le processus de socialisation comme mécanisme de transfert intergénérationnel des valeurs et des comportements normatifs (Connell, 1983 ; 1987).

Les institutions sociales telles que les familles et les écoles sont appelées à fournir le modèle du comportement qui est appris par l'individu. Ceci est communément appelé par les théoriciens du rôle l'acquisition ou l'apprentissage de rôle (Connell, 1983 ; 1987).

Processus de socialisation et d'apprentissage des rôles fausse l'exactitude

Comme le souligne Connell (1987), la socialisation en ce sens est le plus souvent basée sur l'idée que par l'intermédiaire du processus de modélisation des comportements des autres personnes, des mécanismes psychologiques sont développés à l'intérieur de l'individu. Ces derniers représentent intérieurement les normes sociales acceptées. Une fois internalisées, ces attentes normatives sont suivies par l'individu. Dans un sens simpliste, cette explication semble refléter un processus réel. Certains enfants grandissent en imitant leurs parents, certains élèves suivent le modèle de leurs enseignants. Parfois, ce processus peut être une expérience positive et résulte de l'intériorisation des attitudes et des comportements des parents et des enseignants. Pour cette raison, cette interprétation du processus de socialisation ou d'apprentissage de rôle donne un sens superficiel de l'exactitude et de ce qui est juste (Connell, 1983; 1987).

Cependant, en se tenant en dehors du domaine de la théorie des rôles, on peut effectuer une analyse plus révélatrice des relations qui, à certains moments, existent entre les individus et les organismes sociaux. Une analyse qui détecte facilement les

failles de ce qui est souvent décrit comme un processus de socialisation consensuelle (Jackson, 1998). Par exemple, les relations de pouvoir entre les parents et les enfants qui dégénèrent en violence verbale ou physique comme une demande d'obéissance remet en cause le modèle qui est supposé se produire. Des cas similaires de pouvoir peuvent être détectés dans des lieux de travail dans lesquels certains comportements sont forcés en échange d'un emploi (Faderman, 1991). Dans ces cas, le comportement intériorisé résultant d'un processus de socialisation consensuelle ne tient pas nécessairement compte des actions des individus.

Quatrièmement, la théorie des rôles ne fournit pas un cadre authentique de l'action humaine, plus spécifiquement, l'expérience subjective de l'engagement d'un individu dans la profession, les efforts de résistance de certains individus à changer les pratiques sociales, et les méthodes créatives employées par certaines personnes pour s'adapter à leurs situations. Frankl (1984) a affirmé que, même sous les peines les plus sévères contre les comportements sociaux, les personnes vivant dans des camps de concentration ont été confrontés tous les jours à des choix quant à leurs comportements et attitudes. Les décisions prises par les prisonniers concernant l'abandon du dernier morceau de pain à un ami épuisé, ou de rester avec un ami mourant alors qu'ils ont la chance d'échapper impliquent que les comportements ne sont pas seulement une fonction des attentes de rôles intériorisées ou des résultats des sanctions sociales. Pas plus que la notion de conflit de rôles entre être un ami et être un prisonnier ne peut fournir une compréhension légitime de la profondeur des négociations internes qu'éprouvent les prisonniers lorsqu'ils sont confrontés à des décisions de ce type (Frankl, 1984). Le conflit de rôles ne peut pas également expliquer, par exemple, pourquoi on pourrait choisir de risquer sa vie pour une autre personne.

La théorie des rôles est incapable de cerner la complexité de la subjectivité humaine, le rôle exact des émotions dans l'action

La théorie des rôles a tenu compte des objectifs et des valeurs intériorisées, des décisions comme celles exposées plus haut, mais, elle s'est fondée sur une sorte de construction subjective. Cette construction est entraînée par des convictions personnelles et des passions, souvent développées et affinées tout au long de la durée de vie d'une personne. Pourtant, une réelle compréhension des intentions qui sous-tendent les actions, des effets puissants que l'émotion peut jouer dans le choix de l'action, ou du sens qu'on lui attribue, indépendamment de si « oui » ou « non » ils sont conformes aux normes se fane dans le cadre d'une analyse fondée sur la théorie des rôles (Jackson, 1998).

Ainsi, la théorie des rôles ne fournit pas un cadre suffisant pour comprendre la complexité de la subjectivité humaine. En outre, son inadéquate prise en compte de l'action humaine occulte le fait que certains individus résistent activement à l'oppression sociale. En effet, et comme il a été déjà mentionné, l'opposition aux normes sociales n'est pas abordée en termes de résistance de la part de l'individu à des inégalités de pouvoir, mais plutôt en termes de déviance. Cette interprétation permet d'ignorer à la fois les efforts de résistance des individus et les transformations sociales qui découlent d'une telle résistance (Connell, 1987). Jackson (1998) donne l'exemple des personnes handicapées à Berkeley qui ont développé une organisation communautaire complexe d'auto-assistance. Cette dernière a posé les bases d'un

mouvement socio-politique qui a contesté le modèle médical et professionnel de la réadaptation. Ce mouvement baptisé «The Independent Living Movement» a été en partie responsable de la modification des lois discriminatoires, des attitudes sociales, et même certains programmes de recherche.

Les concepts de la théorie des rôles, particulièrement la notion de conflit de rôles, ne peuvent pas légitimement tenir compte des actions des individus. Au lieu de cela, comme l'affirme Biddle (1986), la notion de conflit de rôles peut détourner notre attention des questions des conflits réels qui apparaissent dans les systèmes sociaux ou des stratégies que les personnes utilisent pour changer ces systèmes.

Enfin, le point de vue de la théorie des rôles sur l'action humaine minimise la nature créative de l'être humain à s'adapter au quotidien de son environnement. La question du « comment les individus improvisent-ils pour atteindre leurs objectifs, compte tenu des contraintes de leur situation n'est pas suffisamment explorée. La théorie des rôles peut reconnaître que les gens réagissent aux écarts des rôles, mais elle ne fournit pas le modèle nécessaire pour vraiment évaluer les moyens créatifs élaborés par les personnes pour gérer leur vie ou pour créer leurs propres objectifs et donner un sens à leurs actions.

Ainsi, la principale faiblesse de la théorie des rôles dans l'explication de l'action humaine réside dans l'interaction dynamique qui se produit lorsque les individus négocient de manière créative leurs propres choix de vie personnelle dans un contexte de forces sociales, économiques et familiales (Jackson, 1998).

L'illusion que la vie humaine est divisée en segments séparés

La cinquième critique de la théorie des rôles est qu'elle favorise une description statique et segmentée de l'activité humaine (Connell, 1983). Selon la théorie des rôles, un individu peut assumer plusieurs rôles comme celui de travailleur, d'ami, de conjoint, etc., et à chaque rôle correspond un ensemble de comportements et d'attitudes. Diviser les activités d'un individu dans divers rôles donne l'illusion que la vie est divisée en segments isolés qui peuvent être traités séparément.

L'image de l'homme «traditionnel» qui en allant travailler adopte son rôle de travailleur de 8h à 17h, et qui de retour à sa maison et à sa famille adopte son rôle de mari et/ou de père, et qui passe le week-end à s'occuper de ses loisirs illustre cette notion de segmentation des rôles. Cette image est, par exemple, en contraste avec les exigences contradictoires du travail «Traditionnel» des femmes qui exigent de multiples occupations qui se chevauchent comme les soins des enfants ou des parents, les tâches ménagères, le travail à temps partiel ou à temps plein en dehors de la maison (Smith, 1987).

Ces représentations poussent à penser que la théorie des rôles est plus cohérente avec le travail traditionnel du sexe masculin ou la vie des célibataires, par opposition à l'ensemble des activités que les femmes abordent au quotidien (Bateson, 1990) ou la vie des enfants et des adolescents dont les rôles sont largement non définis.

En fait, beaucoup d'écrivains féministes ont soutenu que la séparation catégorique du travail et des loisirs a été liée à l'expérience des travailleurs hommes employés dans les sociétés industrielles occidentales. Ainsi, si la théorie des rôles est une théorie

sociale authentique, elle doit refléter l'expérience des hommes et des femmes, ou du moins reconnaître ses limites (Jackson, 1998).

En raison de toutes ces limites, nous n'allons pas retenir cette théorie comme cadre référentiel de notre thèse.

En somme, ces limites, ainsi que celles de la théorie des systèmes d'activités de Currie & Hajjar (1987) poussent à l'examen d'une autre théorie, la théorie des frontières travail-famille de Clark (2000). Cette dernière, qui fera l'objet de la prochaine sous-section, semble mieux présenter la réalité de l'action humaine et des diverses interactions entre les domaines de vie d'une personne. La notion de frontières entre domaines de vie et de traversée des frontières, décrivent la manière dont les individus essaient de répondre aux multiples exigences de leurs différents rôles.

2.1.2.4. Théorie des frontières travail-famille

La théorie des frontières « travail-famille » étudie comment les gens construisent, entretiennent, négocient et traversent les frontières, les «lignes de démarcation» (Clark, 2000) entre le travail et la famille.

La théorie des frontières travail-famille » telle que conçue par Clark (2000) est consacrée uniquement aux domaines suivants ; le travail et la famille. L'intérêt principal de cette théorie est l'équilibre travail-famille. Ce dernier se réfère selon Clark (2000) à la satisfaction et le bon fonctionnement au travail et à la maison, avec un minimum de conflits de rôles. Elle diffère aussi de la théorie des frontières dans ce que sa définition des frontières englobe non seulement les limites psychologiques, mais aussi les limites tangibles qui divisent le temps, le lieu et les personnes associées au travail et à la famille. (Desrochers & Sargent, 2006).

Dans sa théorie, Clark (2000) explique la manière dont les individus gèrent et négocient les sphères, professionnelle et familiale et les frontières entre elles afin d'atteindre l'équilibre. L'idée centrale de cette théorie est que le « travail » et la «famille» constituent des domaines ou des sphères différentes qui s'influencent mutuellement. Compte tenu de leurs besoins et de leurs cultures distinctes, le travail et la famille peuvent être comparés à deux pays différents. Pour Desrochers, «Cette différence peut se manifester dans le langage utilisé, dans ce qui constitue un comportement acceptable, et des différences dans la façon d'accomplir les tâches » (cité par Clark, 2000, p.750-751).

L'idée de « l'espace de vie » qui est défini par Kurt Lewin comme un environnement psychologique au sein duquel vit chaque individu, fournit la base philosophique de la théorie. Selon Lewin, tout ce qui peut influencer notre comportement est inclus dans cet espace de vie, dans lequel les individus organisent, interprètent et édictent leurs expériences. Chaque espace de vie personnel est modelé de façon différente. Lewin pense qu'il existe des régions différentes qui sont différenciées par des frontières qui varient dans leur perméabilité. Certaines régions sont en contact permanent avec d'autres régions, mais isolées des autres. Par exemple, quelqu'un qui est fortement pratiquant et s'engage dans des actions commerciales contraires à l'éthique au cours de la semaine, est une personne qui vit une absence de communication entre deux régions de son espace de vie, à savoir, la religion et le travail. (Clark, 2000).

C’est à partir des travaux de Lewin que Clark (2000) emprunte la notion de domaines psychologiques séparés pour désigner le travail et la famille, ainsi que l’idée qu’il y a un degré d’interaction entre les deux domaines qui dépend de la force des frontières entre eux.

Clark (2000) s’intéresse aux domaines de la vie.

Le travail et la famille sont pensés séparément en termes de temps, d’espaces et de responsabilités à tenir par les individus

Une frontière est une ligne de démarcation entre deux domaines, marquant le point où les comportements relatifs à un domaine commencent et s’achèvent.

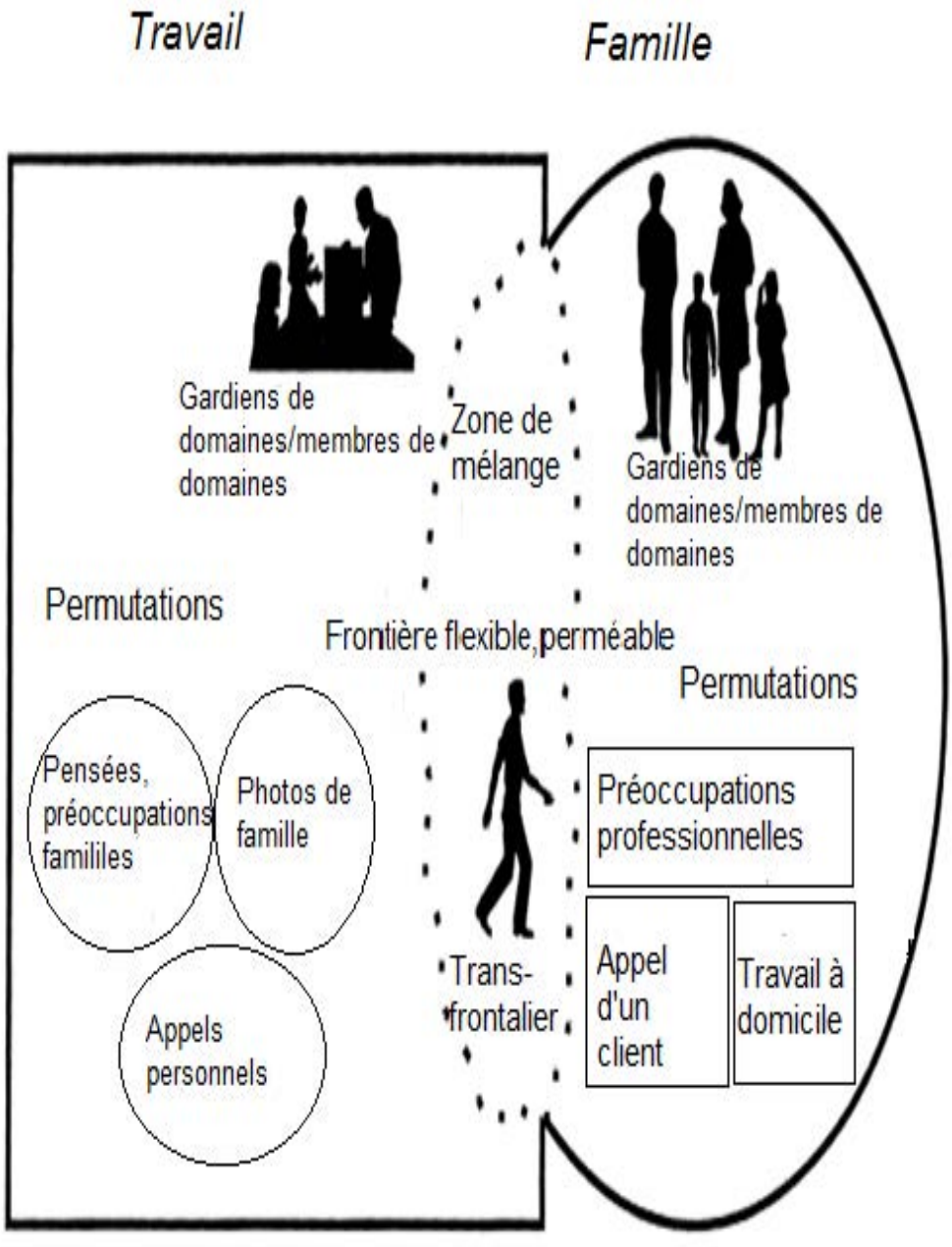


Figure 1.Théorie des frontières Travail / Famille: une représentation graphique et liste des concepts centraux et leurs caractéristiques (adapté de Clark, 2000)-

2.2.4.1 Concepts « clés » de la théorie

- ***Domaines***

Avant la révolution industrielle, la sphère privée et la sphère professionnelle ne formaient qu'une seule et même entité. La vie des individus n'était pas scindée en deux, le travail et la vie privée étaient totalement superposés. Les lieux et les temps où ils se réalisaient étaient les mêmes : le marchand vit au-dessus de son commerce, le paysan vit dans sa ferme et l'artisan tout près de son atelier. Par la suite, le travail et la famille sont devenus deux domaines distincts qui diffèrent dans leur culture, dans leurs objectifs. Ceci est dû au fait que les responsabilités familiales et professionnelles étaient désormais réalisées dans deux temps et dans deux lieux distincts. Deux mondes différents auxquels les gens associent différentes règles, modèles de pensée et de comportement. Selon Rokeach(1973), les différences entre le travail et la famille peuvent être classées en deux catégories : les différences dans les fins et les différences dans les moyens.

Les chercheurs ont depuis longtemps reconnu que le travail et la famille ne sont pas des «sphères séparées», mais sont des domaines ou des rôles interdépendants avec des frontières «perméables» (Kanter, 1977; Pleck, 1977)

Dans certaines études, les individus affirment que le travail satisfait essentiellement leur besoin d'avoir un revenu et leur procure un sentiment d'accomplissement, tandis que la famille satisfait leur besoin d'avoir des relations étroites, privées et un bonheur personnel (Clark & Farmer, 1998).

Les moyens d'atteindre les objectifs dans une organisation créent une culture selon laquelle certains comportements et modes de pensée sont encouragés. Par exemple, les travaux de Hochschild (1983) sur le travail émotionnel montre que les entreprises forment leurs employés à réprimer certaines émotions et faire montrer d'autres afin de créer une atmosphère orientée client. Dans ces organisations, être joyeux et convivial à tout moment est une manière valorisée et préférée pour atteindre les objectifs. La culture dans les familles de certains employés peut différer, par exemple en mettant davantage l'accent sur l'honnêteté émotionnelle.

La définition des frontières selon la théorie des frontières « travail-famille » englobe non seulement les frontières psychologiques, mais aussi tangibles qui séparent le temps, le lieu ainsi que les gens associés au travail et à la famille.

Clark & Farmer (1998) ont constaté que les individus valorisent certaines valeurs dans un domaine et d'autres types de valeurs dans un autre ; au travail, ils donnent plus d'importance au fait d'être responsable et capable pour atteindre leurs objectifs souhaités ; au sein de la famille, le plus important c'est d'aimer.

La culture dans un domaine tel que le travail ou la famille est un ensemble de moyens, de règles et de valeurs, qui définissent et régissent les priorités. Mais, malgré la différence entre la culture familiale et la culture au travail, les individus parviennent souvent à intégrer ces deux domaines. Nippert-Eng (1996) décrit la façon dont les individus font face aux différences entre ces deux domaines comme un « continuum » ayant deux extrémités « l'intégration » et la « segmentation ».

Intuitivement, l'intégration apparaît comme l'approche la plus équilibrée de la vie au travail et dans la famille mais, en réalité, le seul état d'intégration ou de segmentation n'existe pas (Nippert-Eng (1996). Les individus heureux, les individus productifs ainsi que les personnes qui décrivent leur vie comme loin d'être idéale, peuvent se trouver dans tous les niveaux de ce continuum.

En fait, la plupart des individus qui arrivent à une segmentation efficace entre le travail et la famille ont créé une synergie entre ces deux domaines, précisément parce qu'ils sont différents et distincts. Selon ce modèle, chaque domaine satisfait des besoins spécifiques ; par exemple, le besoin d'accomplissement peut être satisfait au travail, le besoin d'aimer peut être satisfait dans la famille (Clark, 2000.).

Ce mélange d'activités distinctes et différentes donne de la variété et de l'excitation, et les coupures régulières d'un domaine vers l'autre permettent aux individus de renouveler leur énergie.

Comment les individus segmentent-ils ou intègrent-ils le travail et la famille ? Qu'est ce qui détermine le degré personnel d'intégration ou de segmentation qui conduit à l'équilibre? Ce sont les questions auxquelles répond le concept de frontières entre les domaines et la manière dont les individus les façonnent et les gèrent.

- ***Frontière***

Une frontière est une ligne de démarcation entre les domaines, qui marque le point où les comportements relatifs à un domaine commencent et s'achèvent. Dans la littérature, ces frontières revêtent trois principales formes : physiques, temporelles et psychologiques (Clark, 2000).

Une frontière physique comme les murs d'un lieu de travail, un bureau, un magasin, ou les murs d'une maison, définit le lieu où un comportement pertinent relatif à un domaine particulier a lieu d'être tenu. Les frontières temporelles, telles que les horaires du travail séparant le moment, le temps durant lequel le travail est fait du temps où les responsabilités familiales peuvent être prises en charge. Les frontières psychologiques sont les règles créées par les individus et qui leur dictent quand est-ce que les modèles de pensée, de comportements ou les émotions sont appropriés pour un domaine et ne le sont pas pour un autre. Selon Lewin, les frontières psychologiques sont largement auto-créées (Rychlak, 1981). Pourtant, les frontières physiques et temporelles peuvent être utilisées par les individus afin de déterminer les règles qui constituent les frontières psychologiques. Le terme le plus exact qui décrit comment les frontières psychologiques sont créées est «l'énactment» (Weick, 1979). Un processus selon lequel les individus prennent des éléments donnés dans leur environnement et les organisent d'une manière qui fait sens.

- ***Les frontaliers (Border-crossers)***

Les attributs les plus pertinents des personnes qui franchissent les frontières entre les domaines «travail/ famille» sont ceux qui leur permettent de modifier les domaines et les frontières pour répondre à leurs besoins. Lave & Wegner (1991) décrivent le « border-crossers » selon que l'individu est considéré comme un participant central ou secondaire dans les deux domaines.

Les éléments identifiés par Lave & Wegner (1991) qui permettent à un individu d'être un participant central dans un domaine et qui concordent avec d'autres recherches sur l'adaptation individuelle au travail et à domicile sont : l'influence et l'identité.

- L'influence : un participant central a une influence en raison de ses compétences, de son affiliation avec les membres centraux du domaine et son internalisation de la culture et des valeurs du domaine. L'influence qui provient du fait d'être un participant central donne à l'individu qui fait des transitions entre les différents domaines le pouvoir de négocier et de faire des changements dans chaque domaine ainsi que ses frontières (Clark, 2000).

  Selon Repetti (1987), les individus qui ont plus d'autonomie et de liberté de choix dans leur travail (quelques-unes des principales caractéristiques des participants centraux) sont les individus les plus satisfaits et les mieux adaptés au travail et à la maison.

- L'identification : Selon Clark (2000), l'identification aux responsabilités du domaine est la deuxième condition de la participation centrale dans un domaine. Lorsque les individus intériorisent les valeurs d'un domaine et lorsque leur identité devient étroitement liée à leur appartenance, leur motivation à gérer les domaines et leurs frontières augmente.

  L'identification et la création du sens au travail ou dans la famille contribuent à augmenter les tentatives des individus à améliorer l'équilibre entre les deux domaines.

Les recherches précédentes ont constaté que lorsque l'individu s'identifie fortement à plusieurs rôles et essaie de les remplir simultanément, le conflit survient et l'équilibre est fortement menacé (Greenhaus & Beutell, 1985; Hall, 1972). Egalement, sans identification, les gens peuvent se sentir frustrés, perdent leur équilibre et finissent le plus souvent par rompre leurs relations avec les autres dans le domaine.

Cependant ces recherches mesurent l'identification par l'implication, donc confondent deux concepts que les recherches pensent qu'ils doivent être traités séparément (Carlson & Kacmar, 1996; Thompson & Bunderson, 1997). Ainsi, comme le soutiennent les recherches récentes, un individu peut largement s'investir en temps et en énergie dans un domaine sans s'y identifier.

- ***Les gardiens des frontières et les autres membres du domaine***

Les activités professionnelles et familiales sont généralement réalisées avec d'autres ; de ce fait, la gestion des frontières et des domaines devient une activité intersubjective. Dans cette activité, plusieurs ensembles d'acteurs – des frontaliers, des gardiens des frontières, et d'autres membres du domaine - négocient ce qui constitue les domaines et où les frontières entre eux se trouvent.

Certains membres du domaine qui sont particulièrement influents dans la définition des domaines et des frontières seront appelés gardiens des frontières. Les gardiens des frontières au travail sont les superviseurs; ceux à domicile sont les conjoints.

Les gardiens des frontières et les autres membres des domaines jouent un rôle important dans la capacité des frontaliers à gérer leurs différents domaines ainsi que les frontières entre eux.

Les recherches antérieures sur le franchissement des frontières (Hall & Richter, 1988) ont présupposé que les frontières entre le domaine du travail et le domaine du hors-travail sont parfaitement identifiables, Clark (2000) affirme que ce n'est pas le cas. Cet auteur ajoute également que le désaccord entre les individus ne se limite pas à la définition des frontières entre les différents domaines de vie. Il s'étend également à la définition du degré de souplesse et de perméabilité qu'elles ont ou qu'elles doivent avoir. Le désaccord sur ces questions était la principale source du conflit travail / famille.

Selon Clark (2000), les désaccords sont courants. Les gardiens des frontières comme les superviseurs et les conjoints ont des définitions de ce qui constitue «travail» et «famille» en fonction de leur propre expérience limitée.

- ***L'engagement aux frontaliers***

Un autre attribut clé des membres des domaines est leur engagement envers les individus qui franchissent les frontières entre les deux domaines. L'engagement se manifeste en aidant ces individus et en prenant soin d'eux en tant que personne à part entière, et pas seulement en s'intéressant à la façon dont ce va-et-vient entre les domaines comble leurs besoins immédiats. L'engagement se manifeste lorsque les membres d'un domaine particulier (par exemple, les supérieurs au travail) soutiennent ceux qui traversent les frontières dans leurs autres responsabilités (familiales par exemple).

Une grande variété de recherches a montré que le soutien des membres de domaine augmente le bien-être des individus qui traversent souvent les frontières entre leurs différents domaines de vie. Clark (2000) affirme que selon l'étude faite par Galinsky & Stein (1990) sur un échantillon de 2000 femmes qui retournent au travail après un accouchement, le soutien des superviseurs et des conjoints était très important pour diminuer le stress de ces femmes pendant cette période de transition.

De nombreux autres chercheurs (Galinsky & Stein, 1990) ont affirmé que le soutien de l'employeur (en particulier des superviseurs) est l'un des plus puissants prédicteurs de bien-être menant à moins de conflits travail / famille. Mais malheureusement, et comme le soulignait Kossek & al., (1994), le manque de soutien de la part des employeurs à la vie personnelle des employés est très fréquent. Ceci est peut-être dû au fait que de nombreuses organisations croient encore à la notion traditionnelle selon laquelle les employeurs ne doivent pas s'impliquer dans la vie privée de leurs employés. En dépit de cette notion, la plupart des employés préfèrent que les superviseurs se rendent compte de leur situation familiale afin que leurs besoins puissent être satisfaits.

- ***Différences et communication entre les domaines***

En plus des qualités personnelles des individus qui franchissent les frontières et des membres d'un domaine, les caractéristiques des domaines peuvent aussi inhiber ou augmenter la communication.

Lors d'une recherche qu'ils ont faite sur 150 personnes à des situations familiales et professionnelles diverses, Clark & Farmer (1998) ont constaté que les employés qui

ont déclaré que leur culture au travail et leur culture familiale étaient très différentes, parlent peu de leur vie familiale avec leur supérieurs.

Plusieurs travaux (Galinsky & Stein, 1990; Merton, 1957), ont montré que la communication avec les superviseurs au sujet de la famille, et la communication avec la famille au sujet du travail, peut être un moyen important d'atténuer les conflits travail / famille (Galinsky & Stein, 1990; Merton, 1957). Ainsi, en cas d'absence de communication entre les deux domaines, l'équilibre, bien qu'essentiel, devient plus difficile à atteindre.

P1a	Lorsque les domaines sont similaires, des frontières faibles facilitent l'équilibre travail / famille.
P1b	Lorsque les domaines sont différents, des frontières solides facilitent l'équilibre travail / famille.
P2	Lorsque la frontière est forte pour protéger un domaine mais faible pour protéger l'autre domaine, les individus ont : a: une plus grande conciliation travail/famille lorsqu'ils s'identifient principalement au domaine fortement délimité, et b: un faible équilibre travail/famille quand ils s'identifient en premier lieu au domaine faiblement délimité.
P3	Les frontaliers qui sont des participants centraux dans un domaine (c'est à dire qui ont l'identification et l'influence) auront plus de contrôle sur les frontières de ce domaine que les participants périphériques.
P4	Les frontaliers qui sont des participants centraux (c'est à dire qui ont l'identification et influence) dans les deux domaines auront une plus grande conciliation travail/famille que les frontaliers qui ne sont pas des participants centraux dans les deux domaines.
P5	Les frontaliers dont les membres d'un domaine ont une grande conscience de l'autre domaine auront une meilleure conciliation travail/famille que les frontaliers dont les membres d'un domaine ont une faible conscience de l'autre domaine.
P6	Les frontaliers dont les membres du domaine témoignent de l'engagement élevé pour eux ont une meilleure conciliation travail / famille que les frontaliers dont les membres du domaine ont peu d'engagement pour eux.
P7	Lorsque les domaines du travail et de la famille sont très différents, la communication entre eux est moins élevée que lorsque les domaines sont similaires.
P8	Une communication fréquente entre les gardiens des frontières et les frontaliers sur les autres activités du domaine modère les effets néfastes des situations qui peuvent conduire à un déséquilibre

Tableau 1. Récapitulatif des différentes propositions de la théorie des frontières «travail-famille», (Clark, 2000)

2.1.3 CADRES POUR LA COMPREHENSION DES PROCESSUS EN ŒUVRE DANS L'INTERACTION TRAVAIL/HORS-TRAVAIL

La section précédente a abordé différentes approches théoriques de l'interface « travail-famille », leurs concepts clés, leur principes directeurs, leurs apports ainsi que leurs limites. A présent, nous allons évoquer la question de l'interaction entre le travail et le hors-travail.

L'interaction entre le travail et le hors-travail décrit un continuum allant de la segmentation à l'intégration. Ce continuum, conceptualisé par Nippert-Eng (1996) dans le cadre du travail et de la maison, peut être étendu aux domaines du travail et du hors-travail comme spécifié dans la figure ci-dessous:

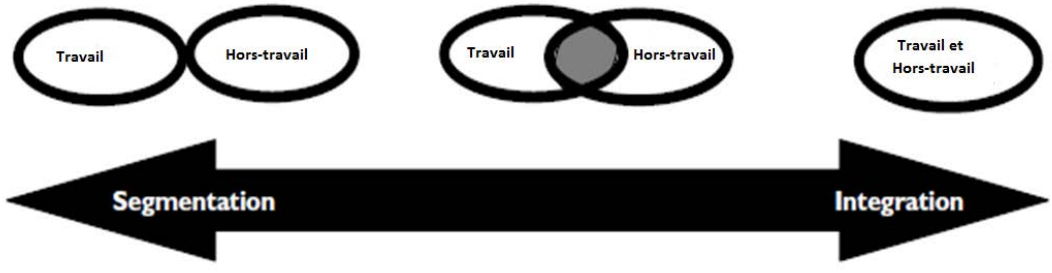


Figure 2.Le continuum segmentation-intégration (inspiré de Nippert-Eng 1996)

La segmentation et l'intégration présentent deux façons dont le travail et le hors-travail peuvent interagir. Le processus d'interaction entre ces deux domaines dépend du degré de leurs ressemblances et/ou différences.

La compréhension de ces processus nécessite l'identification des types de frontières qui sont conceptuellement distincts. Il faut identifier les caractéristiques de ces frontières. Il faut identifier pourquoi, quand, où, comment et dans quelle mesure les individus participent à la création, le maintien et l'évolution de ces frontières avec de telles caractéristiques.

2.1.3.1. La segmentation

La segmentation correspond à la séparation du travail et de la famille, de telle sorte que les deux domaines ne portent pas atteinte l'un à l'autre (Burke & Greenglass, 1987; Lambert, 1990). La segmentation était à l'origine considérée comme une division naturelle du travail et de la famille, vu leur séparation dans le temps et dans l'espace et la nature différente des fonctions qu'ils incluent (Blood & Wolfe, 1960 ; Dubin, 1973). Toutefois, ce point de vue de la segmentation a été contesté par les chercheurs qui ont démontré que le travail et la famille sont deux domaines étroitement liés de la vie humaine (Burke & Greenglass, 1987; Voydanoff, 1987). Par conséquent, la segmentation est plutôt considérée comme un processus actif grâce auquel les individus maintiennent une frontière entre le travail et la famille (Eckenrode & Gore, 1990 ; Moorf, 1989 ; Prés, 1984). Ce processus a été décrit par Piotrkowski (1979), qui a constaté que les gens peuvent activement supprimer les

pensées, les sentiments et les comportements reliés au travail du domaine familial, et vice versa.

Segmentation, compartementalisation, indépendance, désengagement, neutralité, détachement

La séparation du travail et de la famille peut être considérée comme un moyen de faire face au stress provenant de chaque domaine (Lambert, 1990 ; Rice & al, 1980) ou en tant que moyen de maintenir un degré préféré de connexion entre la vie professionnelle et la vie familiale (Kanter, 1977).

Les autres termes proches de la notion de la segmentation sont la compartimentalisation, l'indépendance, la séparation, le désengagement, la neutralité et le détachement (Lambert, 1990 ; Pryor, 1987).

2.1.3.2. L'intégration

Le travail et le non-travail sont interdépendants et les individus ont à jouer simultanément plusieurs rôles ou à passer fréquemment d'un rôle à l'autre (Wilson & al., 2004). En effet, avec la montée de l'industrialisation, le modèle agraire est désormais remplacé, et le rôle traditionnel des femmes qui devraient prendre soin des enfants et celui des hommes pour qui le travail est un gagne-pain vont également être modifiés (Valimaki, Lamsa & Hiillos, 2009). Les employés (hommes et femmes) doivent désormais faire face aux rôles professionnels et non professionnels d'une manière adéquate.

Certains choisissent de segmenter leurs différents rôles et de les traiter séparément, comme on l'a décrit précédemment, d'autres choisissent de les intégrer dans une expérience holistique. En effet, si la préférence pour la segmentation reflète le désir de séparer la vie personnelle de la vie professionnelle, l'intégration est tout à fait le contraire. Les intégrateurs préfèrent adopter les éléments des deux domaines, essentiellement en éliminant les frontières entre eux et en mélangeant leurs différentes facettes. Dans l'étude de Nippert-Eng (1996), les intégrateurs vont afficher leurs photos de famille au bureau, parler de leur famille au travail, etc. Ashforth & al (2000) ont fait valoir que pour les personnes qui intègrent les domaines de leur vie, les frontières sont très perméables.

Ainsi, Selon ce modèle, l'intégration des rôles familial et professionnel résulte du fait que les individus ne font aucune distinction entre ce qui appartient à « la maison »ou au « travail » et entre le temps et lieux où leurs différents rôles sont engagés. (Nippert-Eng, 1996).

2.1.3.3. Le débordement (spillover)

Débordement isomorphisme, maintien, extension, familiarité similitude

Le débordement se réfère à l'influence du travail et de la famille l'un sur l'autre qui génère des similitudes entre les deux domaines (Burke & Greenglass, 1987 ; Evans Si Bartolomé, 1986; Proche & al, 1980 ; Staines, 1980). Ces similitudes sont généralement décrites en termes d'incidence du travail et de la famille (l'humeur et la satisfaction), des valeurs (à savoir l'importance accordée au travail et aux activités familiales), sur les compétences et les comportements. D'autres termes ont été utilisés pour rendre compte du phénomène de débordement ; il s'agit de

l'isomorphisme, le maintien, l'extension, la familiarité et la similitude (Staines, 1980; Zedeck, 1992).

Deux versions de débordement ont été discutées dans la littérature travail-famille. Une qui définit le débordement comme les similarités et les différences entre les éléments du domaine du travail et qui sont reliées au domaine de la famille (Judge & Watanabe, 1994; Zedeck, 1992). Cette version de débordement est illustrée par l'association positive entre la satisfaction professionnelle et la satisfaction familiale (Gutek, Repetti, & Silver, 1988; Proche & al., 1980; Piotrkowski & al., 1987) et entre les valeurs familiales et les valeurs professionnelles (Payton-Miyazaki & Brayfield,1976; Piotrkowski,1979).

Une deuxième version décrit le débordement comme des expériences transférées intactes entre les domaines (Near, 1984; Proche & al., 1980; Payton-Miyazaki & Brayfield, 1976; Repetti, 1987), comme lorsque la fatigue du travail s'affiche à la maison (Eckenrode & Gore, 1990). Cette version de débordement ne représente pas un mécanisme de liaison, car, par elle-même, elle n'implique pas une relation entre des éléments du travail et des éléments de la famille. Par exemple, l'affichage de la fatigue du travail à la maison indique qu'une expérience générée dans un domaine est exposée dans un autre domaine, mais n'indique pas que les éléments de ce dernier sont affectés. Si un tel effet se produit, comme lorsque la fatigue au travail empêche l'accomplissement des exigences du rôle de la famille (Eckenrode & Gore, 1990; Greenhaus &Beutell, 1985), alors un lien entre le travail et la famille a été établi.

2.1.3.4. La compensation

La compensation représente les efforts pour compenser l'insatisfaction dans un domaine en cherchant la satisfaction dans un autre domaine (Burke & Greenglass, 1987; Champoux, 1978). D'autres termes ont été utilisés pour rendre compte de la compensation vie professionnelle-vie personnelle ; il s'agit de la régénération, et de l'hétéromorphisme (Staines, 1980: Zedeck, 1992).

Compensation, régénération, hétéromorphisme

Deux formes de compensation ont été distinguées dans la littérature travail-famille. D'abord, une personne peut réduire son engagement dans le domaine où elle se sent insatisfaite et accroître son engagement dans l'autre domaine (Evans & Bartolome, 1984; Lambert, 1990; Staines, 1980). L'engagement étant défini comme l'importance perçue d'un domaine (Champoux, 1978; Lobel, 1991), le temps passé dans un domaine (Lobel, 1991; Petits & Riley, 1990), et l'attention consacrée à un domaine (Kanter, 1977; Small& Riley, 1990; Voydanoff, 1987). Par conséquent, cette forme de compensation peut être conçue comme la réaffectation de l'importance, du temps ou de l'attention d'un domaine non satisfaisant à un domaine potentiellement satisfaisant.

Compensation = réponse à une insatisfaction ressentie dans un domaine

Deuxièmement, la personne peut répondre à l'insatisfaction ressentie dans un domaine en poursuivant des récompenses dans un autre domaine (Kando & Summers, 1971 ;Zedeck, 1992). Le terme récompense se réfère aux expériences qui peuvent satisfaire les désirs de la personne et, ce faisant, améliore sa satisfaction (Porter & Lawler, 1968). La compensation complémentaire se produit lorsque les

récompenses qui sont insuffisantes dans un domaine sont recherchées dans l'autre domaine (Evans & Bartolomé, 1986 ; Kando & Summers, 1971). Par exemple, une personne avec peu d'autonomie au travail peut chercher l'autonomie en dehors du travail (Kabanoff, 1980).

La compensation réactive se produit lorsque des expériences indésirables dans l'un des domaines sont réparées par la personne dans l'autre domaine (Kando & Summers, 1971; Zedeck, 1992), comme se reposer à la maison après une fatigante journée de travail ou se jeter dans le travail afin d'éviter de penser à des problèmes familiaux (Kando & Summers, 1971).

Bien que l'objectif des deux types de compensation, complémentaire et réactive, soit le même à savoir la recherche de récompenses dans un domaine alternatif, leur origine n'est pas la même ; en effet, la compensation complémentaire est motivée par l'insuffisance des expériences positives, tandis que la compensation réactive découle de l'excès d'expériences négatives (Edwards & Rothbard, 2000).

2.1.3.5. Limites des modèles d'interaction travail/Hors-travail

Le problème d'équilibre entre les domaines de vie n'a pas été abordé par ces théories

Les principales critiques adressées aux différents modèles d'interaction travail/hors-travail touchent principalement les modèles de débordement et de compensation. En effet, ces deux modèles étaient d'une utilité limitée. Ceci est dû au fait qu'elles n'ont pas suffisamment expliqué, prévu et résolu le problème d'équilibre entre les responsabilités familiales et professionnelles.

Par exemple, Champoux (1978) a constaté que le débordement et la compensation peuvent se produire simultanément chez les individus rendant ainsi impossible de prévoir ou d'expliquer pourquoi les individus choisissent une réaction plutôt qu'une autre. Peut-être, à cause de ces limites, la plupart des recherches sur le travail et la famille ont été a-théoriques, ou étaient uniquement utilisées pour expliquer les résultats de recherche sans pour autant conduire des questions de recherche (Lambert 1990).

La portée limitée, la non prise en compte des interactions avec les membres de l'environnement du travail et/ ou de la famille

La principale faiblesse de la théorie du débordement et de la compensation est le fait de se limiter à un nombre restreint de facteurs. Elles ne traitent, en général, que les émotions (satisfaction, sentiment de frustration…) et donnent peu d'éléments de connaissance sur les connexions spatiales, sociales ou comportementales entre le travail et la famille. En outre, ces théories traitent les individus uniquement comme des récepteurs passifs à leur environnement, qui ne possèdent aucun pouvoir de l'enacter ou de le former.

Zedeck (1992) a également souligné le fait que les théories de la compensation et du débordement ont négligé les problèmes de conciliation et d'équilibre travail-famille ; cela renvoie aux relations entre les salariés, leurs familles et les membres de leur environnement de travail, et à la manière dont les individus façonnent les paramètres et le sens de leurs activités.

Les recherches entre 1980 et 1990 ont examiné des variables supplémentaires rendant ainsi plus complexe notre compréhension de la façon dont le travail et la

famille s'influencent mutuellement. Par exemple, l'effet des mesures d'appui au travail et à la maison a été étudié. Un flux de littérature examinant le rôle du superviseur dans l'atténuation du conflit a reçu beaucoup d'attention (Wells & Major, 1996, D.Tremblay & al, 2009). De même, l'influence des mesures de soutien et de la cohésion familiale sur le stress au travail a été examiné (Felstehaussen, 1990, Hansez, Stinglhamber, & Hanin, 2008).
Un autre axe de recherche examine l'identification des individus dans leurs rôles familial et professionnel (Lobel, 1991). Par exemple, Thompson & Bunderson (1997) proposent que le sens que donne l'individu à sa place au travail puisse affecter sa vie familiale. De même, Carlson & Kacman (1996) ont constaté que le conflit entre le travail et la famille peut être compris en examinant les valeurs qu'accordent les individus à leur rôle en tant qu'employé et membre de famille. Un autre axe de recherche s'est intéressé aux facteurs qui favorisent plus de souplesse et de flexibilité au travail et à la maison. Par exemple, un nombre croissant d'études s'est intéressé aux politiques de travail qui permettent d'atténuer les effets négatifs du travail sur la famille, (Greenhaus, 1988 ; Kline & Cowan, 1998). La principale critique qui concerne, d'ailleurs, l'ensemble des modèles d'interaction est qu'ils sont principalement des modèles descriptifs. Pour avoir plus de valeur et de consistance, ils doivent intégrer une analyse de leurs causes et de leurs conséquences. La question à laquelle ces modèles n'ont pas pu répondre peut être formulée comme suit : qu'est ce qui constitue l'équilibre entre le travail et le hors-travail ?

Les modèles de l'interaction travail/hors-travail peuvent être enrichis par la psychologie des différences individuelles (Guest, 2002). Par exemple, la théorie psychologique sur les aspects de la personnalité peut améliorer notre compréhension de la perception de l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle et les pratiques d'usage des TIC des individus pour gérer les frontières entre ces deux domaines.

2.1.4 LES RELATIONS ENTRE LES DOMAINES DE LA VIE

Nous allons dans ce qui suit présenter les relations entre les différents domaines de vie. Ces dernières étaient principalement vues sous deux angles, le conflit et l'équilibre.

Comme nous l'avons vu précédemment, l'un des cadres théoriques centraux portant sur les relations entre les domaines est celui de la théorie des rôles. La théorie des rôles est l'une des perspectives les plus influentes dans la recherche travail et vie (Poelmans & al., 2005).

Les rôles se réfèrent à l'ensemble des comportements attendus liés à la situation spécifique d'une personne dans un groupe (Moorhead & Griffin, 2001). La théorie des rôles reconnaît l'existence d'une interférence entre les rôles se rapportant aux différents domaines de vie, qui s'explique par :

- L'approche des contraintes de rôle conduisant à des conflits inter-domaines
- Et l'approche de renforcement des rôles conduisant à l'amélioration ou la facilitation entre les domaines de vie.

Tous les deux conduisent à trois sortes de relations entre les domaines de la vie: le conflit, l'équilibre et le renforcement. Ces relations sont expliquées ci-dessous.

2.1.4.1. Le conflit

Le conflit repose sur l'idée des multiples rôles qui ne sont pas tout à fait compatibles dans le temps et dans l'espace (Barnett, 1993). Cette non-compatibilité provoque des conflits inter-rôles entre les différents domaines (Barnett, 1993; Edwards & Rothbard, 2000). Mettant l'accent la plupart du temps sur le travail et la famille, le conflit travail-famille a été défini par Greenhaus & Beutell (1985, p. 77) comme «*une forme des conflits inter-rôles dans lesquels les pressions provenant des rôles professionnels et familiaux sont mutuellement incompatibles à certains égards*». Cette opinion est fondée sur la conviction que les ressources que possèdent les individus en temps et en énergie sont limitées et doivent être investies dans chaque rôle qu'ils assument. Le conflit se manifeste lorsque les exigences d'un rôle deviennent incompatibles avec celles d'un autre rôle.

Il existe plusieurs formes de conflit travail/hors travail, chaque forme est basée sur un élément particulier. Les auteurs Carlson et al., (2000), Greenhaus & Beutel, (1985) ont fait ressortir trois formes de conflits.

- La première forme basée sur le temps est appelée «timebased conflict» dans laquelle le conflit découle de l'incompatibilité des créneaux horaires, des ressources en temps, alloués aux responsabilités familiales et professionnelles. L'individu trouve des difficultés considérables à bien gérer son temps.
- La deuxième forme qui est basée sur la tension générée dans un des rôles et qui influe sur l'exécution de l'autre rôle est appelée le «strainbased conflict». Le stress et la tension ressentis dans un rôle influence la manière de répondre aux exigences des autres rôles. Par exemple, après une journée de travail stressante et fatigante, un individu peut se sentir incapable de répondre à ses exigences familiales, une fois rentré à la maison.
- La troisième et dernière forme du conflit est liée au comportement des individus, le « behaviorbased conflict » se manifeste lorsqu'un comportement spécifique à un rôle est incompatible avec le comportement attendu dans un autre rôle. En effet, certaines valeurs, normes et habitudes valorisées dans le monde de travail comme le fait d'être objectif et agressif peuvent être incompatibles avec les attentes et besoins des membres de la famille (St-(Amour & al. 2005). La difficulté de l'individu à s'adapter à ces demandes divergentes peut engendrer un conflit de comportement (Greenhauss & Beutell, 1985).

Les deux types de conflits : Ces conflits peuvent être de deux natures différentes (Tremblay, 2003 ; Carlson, Kacmar &Williams, 2000 ; Kossek & Ozeki, 1998 ; Frone, Russel & Cooper, 1992 ; Duxbury & Higgins, 1991): le conflit travail-famille et le conflit famille-travail, ce qui illustre le caractère bidirectionnel de l'interaction.». Le premier type de conflit illustre le débordement du travail sur la

sphère privée. Le travail interfère avec la vie familiale. Le deuxième type reflète l'incapacité à gérer au mieux les responsabilités professionnelles en raison d'impératifs liés à la sphère personnelle. Dans ce cas, on parle des exigences de la vie familiale qui interférent avec les obligations professionnelles. Mais, comme l'affirment St-Onge et al., (2002), bien que ces deux types de conflit soient fortement corrélés, chacun possède ses propres déterminants et ses propres effets.

En effet, les recherches sur les conflits ont abouti à la création d'une vaste compréhension des causes des conflits, de leurs antécédents et conséquences sur l'interface travail-famille ou travail/hors-travail (Elloy & Smith, 2003; Frone & al., 1992, 1993;. Frone & al., 1997; Geurts & Demerouti, 2003; Greenhaus & Beutell, 1985; Rice & al ., 1992).

Différentes causes de conflit ont été identifiées, telles que le temps, les contraintes, le comportement ou l'implication plus élevée dans l'un des rôles (Elloy & Smith, 2003; Geurts & Demerouti, 2003). Ces causes ne sont pas seulement étroitement liées aux conditions de travail et de la vie hors-travail, mais aussi à l'évolution de l'organisation et de l'orientation au travail. En d'autres termes, selon le contexte dans lequel se trouvent les personnes, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du travail, les antécédents du conflit travail-famille sont principalement répartis dans la personnalité, la famille ou le hors-travail, les caractéristiques du travail et des attitudes comme la prépondérance des rôles ou la centralité des domaines (Geurts & Demerouti, 2003).

Les antécédents du conflit sont perçus en termes de surcharge/implication, d'engagement de temps et de soutien dans le domaine (Frone & al, 1997). De plus, la théorie des rôles est basée sur la définition du stress de rôle conceptualisé principalement par trois dimensions: les conflits de rôles, l'ambiguïté de rôle et la surcharge de rôles (Elloy & Smith, 2003). Les conséquences sont directement liées à la santé physique et psychologique (Frone & al, 1997) et les attitudes telles que la satisfaction au travail et dans la vie, les performances dans des domaines (Frone & al., 1997;Kossek & Ozeki, 1998; Rice & al, 1992) et d'autres comportements comme la consommations de cigarettes, de la drogue, de l'alcool (Frone & al., 1993; Roos & al., 2006.).

Il faut noter que ces attitudes, ces comportements, mais aussi les conflits travail-famille ou le conflit famille-travail s'influencent indirectement (Babin & Boles, 1998; Frone & al, 1993,1997).

En se concentrant sur les aspects négatifs des relations entre le travail et le hors-travail, cette ligne de recherche a été l'occasion pour les chercheurs de prétendre que les individus doivent mieux «équilibrer» leurs domaines de vie. Ce qui a incité les chercheurs à considérer «l'équilibre», comme un concept en soi.

2.1.4.2. L'équilibre

Les chercheurs, les praticiens, les consultants, ainsi que les experts considèrent «l'équilibre» entre les domaines de la vie comme un élément essentiel du bien-être de chacun.

Au niveau organisationnel, cela se reflète dans la façon dont les politiques de conciliation « vie personnelle-vie professionnelle » ont été présentées et formulées.

Dans la société, cela transparaît dans l'intérêt de plus en plus croissant accordé à la problématique du bien-être (littérature florissante, études, recherches) ainsi que dans l'augmentation du nombre de cabinets de consultation visant à aider les individus à atteindre l'harmonie et l'équilibre dans leur vie.

Toutefois, la construction d'un «équilibre» n'est pas aussi claire qu'elle semble l'être (Chistensen, 1997; Grzywacz & Carlson, 2007). L'équilibre se réfère d'abord à une absence totale ou quasi totale de conflit, mais comment peut-on définir "le niveau minimum" de conflit lors de l'instauration des politiques d'équilibre?

Ensuite, l'équilibre se réfère à la notion d'égalité dans le temps et les efforts que l'on utilise et que l'on affiche dans les deux domaines. Greenhaus & al., (2003) définissent l'équilibre travail-famille comme la mesure dans laquelle la personne est équitablement engagée dans, et équitablement satisfaite de ses rôles professionnel et familial.

Cependant, certaines recherches (Christensen, 1997; Clark, 2000) ont montré que la recherche de l'égalité est rare et que l'inégalité entre les différents rôles n'a pas toujours un impact négatif sur la satisfaction individuelle. En effet, allouer un temps différent pour chaque domaine n'est pas toujours négatif et peut être perçu comme une exigence pour améliorer le bien-être.

Au-delà de la notion d'égalité, Greenhaus & Allen (2006) considèrent l'équilibre comme la mesure dans laquelle l'efficacité individuelle et la satisfaction dans les rôles professionnels et familiaux sont compatibles avec les priorités de la vie.

Cette définition souligne que l'équilibre est une évaluation subjective de la situation de l'un en regardant l'ajustement entre ses objectifs de vie et ceux de satisfaction et de réussite dans les deux domaines.

Comme l'ont souligné Grzywacz & Carlson (2007), une telle définition ne prend pas en compte l'environnement social dans lequel vivent les individus et peut être compris comme étant trop centrée sur l'individu, ce qui peut être une source de problème.

Pour réduire cet écart, Grzywacz & Carlson (2007), proposent une définition qui met l'accent aussi bien sur l'individu que sur la société dans laquelle il évolue. Ainsi ils considèrent l'équilibre comme étant l'accomplissement des attentes liées aux rôles qui sont négociées et partagées entre un individu et ses partenaires dans les deux domaines, le travail et la famille.

Ceci étant dit, nous pouvons considérer ces deux dernières définitions comme complémentaires. L'équilibre est, en effet, une vue subjective et personnelle de la situation de l'un ou de l'autre en termes d'efficacité, de réalisation et / ou de critères de satisfaction qui sont socialement construits par les individus. Ces derniers sont des agents sociaux qui négocient et partagent leurs priorités de vie avec les autres dans leur environnement.

2.1.5. LES DIFFERENTS STYLES DE GESTION DES FRONTIERES

L'objectif de cette section est de présenter les différents styles de gestion des frontières que les individus utilisent pour atteindre l'équilibre souhaité en se basant sur la théorie des frontières « travail-famille » et sur la théorie des rôles. Dans un premier temps, nous allons résumer ces styles en soulignant leurs différences. Dans un second temps, nous mettrons l'accent sur un élément primordial qui influence la manière dont les individus gèrent les frontières entre leur travail et leur vie personnelle à savoir « la normalisation et la personnalisation du climat organisationnel ». Dans un dernier temps, nous mettrons l'accent sur la notion de contrôle perçu des frontières et son impact sur le style de gestion adopté.

La théorie des frontières examine les différentes approches ou styles de gestion des frontières, à travers lesquels les individus établissent, conservent ou modifient les frontières autour d'un domaine afin de créer de l'ordre (Ashforth & al., 2000).

Comme nous l'avons vu précédemment, un rôle est défini comme étant les attentes placées sur les membres d'un système social (Katz & Kahn, 1978). Un défi majeur auquel de nombreux travailleurs sont confrontés aujourd'hui est de savoir comment gérer les relations entre les responsabilités de leur rôle professionnel (par exemple, arriver à l'heure, être efficace et efficient dans l'exécution de ses différentes tâches) et celles de leur rôle familial (par exemple, fournir des soins aux membres de la famille, aux enfants, donner du soutien affectif, faire des tâches domestiques). La relation entre les rôles professionnels et familiaux peut être façonnée par la manière de gérer les frontières qui les séparent.

La flexibilité se réfère à la malléabilité des frontières entre deux ou plusieurs rôles/domaines, leur aptitude à s'étendre pour répondre aux exigences d'un domaine ou d'un autre (Clark, 2000; Hall & Richter, 1988).

Les styles de gestion des frontières: L'interaction travail/hors-travail reflète différents styles de gestion des frontières. Ces derniers ont été décrits par les chercheurs «travail-hors travail» comme étant disposés le long d'un continuum «de l'intégration à la segmentation», avec des points tout au long de ce continuum reflétant les différentes caractéristiques des frontières qu'un individu peut enacter (Bulger & al., 2007).

Dans cette perspective, la flexibilité et la perméabilité des frontières dictent si les rôles peuvent être segmentés ou intégrés. Des frontières rigides et imperméables existent entre les rôles qui sont segmentés, où il existe peu de débordement d'un rôle vers un autre. Cette segmentation extrême tend à exister pour les rôles et les domaines qui sont très différents les uns des autres. Les rôles plus similaires sont souvent intégrés, avec des frontières souples et perméables pour faciliter les transitions et le débordement entre les rôles.

En s'inspirant de cette approche, Kossek & Lautsch (2008) ont proposé une gamme nuancée des différents styles de gestion des frontières. Ils ont identifié trois principaux styles:

- Séparer le travail et la vie,
- Intégrer le travail et la vie,

- Et une approche hybride qui consiste à alterner entre les deux approches précédentes. Ces styles sont issus d'une approche exploratoire et proviennent d'une étude quantitative des télétravailleurs et des entretiens qualitatifs avec des employés dans d'autres contextes (usines, les travailleurs indépendants, etc.) et ils ne sont pas liés à un modèle théorique multi-niveau.

Nous définissons les styles de gestion des frontières comme l'approche générale qu'un individu utilise pour délimiter les frontières et réguler sa participation à ses rôles professionnels et familiaux.

Ce concept est développé en s'appuyant sur la théorie du rôle de Katz & Kahn (1978) et en l'intégrant avec les recherches sur le contrôle des tâches (Karasek, 1979) et la gestion des frontières psychologiques (Kossek, Lautsch, & Eaton, 2006).

Comme l'ont fait valoir Katz et Kahn dans le modèle de la théorie des rôles (1978), lorsque les individus adoptent des rôles multiples avec des attentes différentes dans un ou plusieurs systèmes sociaux, l'interférence entre les rôles peut accroître la détresse psychologique (Katz & Kahn, 1978).

Prenons l'exemple d'une personne consciencieuse qui s'investit fortement dans son travail et sur laquelle on compte beaucoup (fortes attentes). Cette personne s'occupe également d'une association d'handicapés et doit également répondre aux sollicitations de la famille et notamment de sa fille handicapées. Cette situation crée un sentiment d'éparpillement de rôles et s'accompagne de frustrations multiples.

Les sous-systèmes professionnel et familial pour de nombreuses personnes sont de plus en plus en chevauchement. Il en résulte généralement une augmentation des rythmes d'interférence entre les rôles (Ashforth & al., 2000) et une plus grande autorégulation des rôles professionnel et non professionnel.

La plupart des recherches ont relevé l'importance des stratégies de passage des frontières en mettant l'accent sur les préférences d'intégration et de segmentation (Rothbard & al., 2005). Outre ces préférences individuelles, le contrôle perçu des frontières et le contexte organisationnel de contrôle de ces frontières, ont aussi une influence importante sur la manière dont l'individu adopte ses différents rôles et choisit le style de gestion des frontières approprié.

Les individus varient leur façon de gérer les frontières travail-famille. Pour comprendre ces différences et savoir si cette adoption conduit à des résultats positifs, nous devons l'examiner par rapport au sentiment de contrôle ainsi que par rapport au contexte organisationnel dans lequel l'individu se trouve. Ce point de vue est également partagé par Ilies & al, (2009) qui soutiennent que la façon dont les individus gèrent leurs rôles professionnels et familiaux est influencée par les caractéristiques de leur travail ainsi que par les différences individuelles.

Des résultats bénéfiques apparaissent lorsque les individus adoptent des styles de gestion des frontières qui sont en harmonie avec leurs valeurs personnelles et quand ils sentent qu'ils maitrisent les différentes frontières parce que le climat organisationnel soutient leur style préféré.

2.1.5.1. Personnalisation et normalisation du climat organisationnel «travail-famille»

L'ambiance «travail-famille» est une indication de la façon dont une culture «travail-famille» est interprétée, notamment la perception des membres concernant les aspects de la gestion des frontières «travail-famille» (Kossek et al., (2001); O'Neill et al., (2009)).

Le climat organisationnel de la gestion des frontières varie notamment en fonction des normes et des valeurs, qui permettent de savoir si les modalités de travail peuvent être personnalisées pour répondre aux divers besoins et préférences des travailleurs, ou si une approche standardisée est mieux adaptée que les autres.

Comme le montrent Litiro & Lee (2008), les organisations varient le degré auquel elles exploitent les travailleurs et les préférences des employeurs pour la gestion des frontières travail-famille. Dans les environnements de travail standardisés, les membres comprennent que l'organisation attend généralement des individus qu'ils s'adaptent aux normes organisationnelles en matière de gestion des frontières. Ainsi, ce type de climat travail-famille serait susceptible d'avoir une forte incidence sur le style de gestion des frontières adopté par les individus, et d'aboutir à la conformité entre les membres de l'organisation. Ici, les exigences du travail priment et dictent des normes pour l'adoption du style de gestion des frontières.

En revanche, dans certaines organisations, le climat travail-famille permet une exploration plus individuelle et la personnalisation des rôles professionnels et familiaux. Cette notion s'appuie sur la théorie du soutien organisationnel et hiérarchique perçu, qui stipule que les individus développent des échanges sociaux positifs avec les organisations qui soutiennent ces politiques (Eisenberger & al., 2001). Ici les employés perçoivent que la culture organisationnelle fournit un soutien social en milieu de travail. Ce soutien est défini comme le degré auquel les individus perçoivent que leur bien-être est évalué par les personnes ressources en milieu de travail, tels que les superviseurs et l'ensemble de l'organisation dans laquelle ils sont intégrés (Eisenberger, & al., 2002).

Illustration :

En matière de congés, l'organisation peut permettre au salarié de choisir des périodes qui coïncident avec le congé du conjoint et/ou des vacances scolaires des enfants. Cela peut être perçu par le salarié comme un soutien à leur bien-être et comme une forme de reconnaissance. En contrepartie, Il peut répondre aux exigences de l'organisation quand celle-ci le sollicite en période de surcroît de travail. Au don, on propose un contre-don (Mauss, 2007)

Dans une telle organisation, les individus sont plus capables d'adopter des styles de de gestion des frontières qui correspondent à leurs valeurs, ce qui est similaire à ce que Valcour et al., (2007) ont écrit au sujet des carrières personnalisées. En effet, la notion de carrière personnalisée stipule que les individus sont en mesure d'adopter des carrières de la manière qui correspond à leurs valeurs en termes de charge de travail et l'implication tout au long de leur cycle de vie professionnelle.

Dans de telles entreprises, les individus ont le droit d'adopter et d'adapter les frontières en fonction de leurs valeurs, même si elles sont contraires aux manières de travail et de gestion des frontières en vigueur. Elles développent des milieux de travail axés sur les résultats, où les membres suivent des normes qui se concentrent sur les réalisations. Les gens sont libres de personnaliser la façon dont ils gèrent les frontières entre leur vie professionnelle et personnelle, tant que le travail est fait.

Dans les organisations qui soutiennent la personnalisation du style de gestion des frontières, les salariés perçoivent une plus grande latitude sociale pour façonner les frontières dans une grande variété de méthodes afin de répondre aux besoins individuels. Certaines formes d'aménagement du travail du temps de travail (horaires flexibles, travail à domicile..) peuvent être rapprochées de ces styles de gestion. À contrario, dans les climats de gestion des frontières standardisés, les individus ont à négocier ou à adapter les frontières de différentes façons pour soutenir simultanément les préférences des employeurs et leur engagement pour le travail et pour la famille.

Le soutien organisationnel dans la gestion des frontières est une forme de conciliation travail-famille, permettant aux rôles professionnels et familiaux d'être adoptés de manière qu'ils s'enrichissent mutuellement (Greenhaus & Powell, 2006), et non pas d'être l'expression de demandes concurrentes. Plutôt que d'avoir à quitter l'entreprise, l'individu sera moins assujetti aux conflits travail/hors-travail, et en mesure de s'adapter à la situation dans laquelle il se trouve. Cela ne signifie pas que tout doit être individuellement conduit dans des climats organisationnels qui personnalisent les normes de gestion des frontières travail-famille pour les individus. Les dirigeants peuvent avoir besoin de définir les paramètres pour les décisions relatives au processus de gestion des frontières pour s'assurer que le système dispose d'équité et de transparence. Il peut y avoir aussi un besoin d'avoir une discussion au niveau du groupe concernant la façon d'accommoder les horaires de travail, tout en jonglant avec une plus grande variation dans le travail individuel et les arrangements des frontières.

2.1.5.2. Climat organisationnel et contrôle des frontières

Le contrôle des frontières dépend de beaucoup d'éléments, les plus importants étant les perceptions du climat organisationnel travail-famille et de la culture.

Le climat organisationnel a une influence importante sur ce qui crée ou élimine le degré de contrôle perçu que possède un individu sur la façon de gérer les frontières entre ses rôles personnel et professionnel. Par exemple, les managers ont une certaine latitude formelle de décision dans la conception de leur travail relative à la façon dont ils gèrent leurs frontières. La plupart des gestionnaires n'ont pas à demander la permission pour rendre leurs horaires plus flexibles ou de passer un appel personnel dans les 30 premières minutes d'une rencontre. Il existe en fait, une certaine autonomie formelle dans la conception de leur travail.

Toutefois, si le climat organisationnel concernant le travail et la famille est celui dans lequel les individus sont stigmatisés, s'ils adoptent un style de gestion des

frontières qui n'est pas soutenu par la culture organisationnelle, ils peuvent percevoir moins de contrôle leur permettant d'adopter un style de gestion qui répond à leurs valeurs. Dans l'ensemble, si les valeurs et les normes de l'organisation concernant les frontières travail-famille favorisent la conformité à une approche standardisée, où les valeurs de l'employeur en matière de gestion des frontières prévalent sur la famille, les individus vont probablement percevoir moins de contrôle pour réguler leurs frontières travail/hors-travail.

A contrario, si le climat organisationnel travail-famille est celui où les modalités de travail et les frontières peuvent être adaptées pour tenir compte des préférences des employés, alors il est probable que ces derniers perçoivent qu'ils ont un certain contrôle sur la régulation de leurs frontières travail/hors-travail.

2.1.5.3. Effets directs et modérateurs de contrôle perçu sur le style de gestion des frontières

Chaque style de gestion des frontières a des compromis. D'une manière générale Ashforth & al, (2000) ont constaté que l'intégration facilite les transitions, alors que la segmentation limite le brouillage des rôles qui peut impliquer la confusion et le débordement stressant d'un domaine vers un autre.

Ce qui détermine le résultat de l'articulation travail/hors-travail, en cas d'intégration, de séparation ou d'alternance entre les deux styles de gestion des frontières c'est le sentiment de contrôle perçu des frontières. Ceci est défini comme le degré auquel un individu perçoit qu'il / elle est en contrôle de la façon dont il / elle gère les frontières entre le travail et la vie familiale.

Une étude récente (Kossek et al., 2011) des groupes de gestion des frontières a montré que l'appartenance à un groupe à faible contrôle des frontières est significativement liée à la baisse des résultats d'efficacité individuelle tels que la satisfaction au travail, l'engagement au travail, la détresse psychologique, le conflit travail-famille, le conflit famille-travail et l'intention de rotation..

Karasek (1979) a depuis longtemps noté le rôle important que joue la latitude de décision ou du pouvoir discrétionnaire des travailleurs dans la détermination de la façon dont les employés vont exécuter leurs tâches.

Le degré de contrôle perçu est une fonction de la conception formelle du travail en termes d'autonomie perçue pour contrôler comment, quand et où adopter les tâches en relation avec le rôle familial, ainsi que les perceptions de climat organisationnel travail- famille (Kossek, Lautsch & Eaton, 2006).

Cette notion de contrôle sur la flexibilité du travail et des frontières s'appuie sur l'échelle de l'autonomie au travail de Hackman & Oldman (1975). La capacité de contrôler le temps et le lieu de travail est la plus récente facette de la conception de l'autonomie au travail. Celle-ci n'était pas aussi répandue dans l'environnement de travail dans les années 1970, mais elle est maintenant devenue une partie essentielle de l'autonomie professionnelle des travailleurs.

Ainsi, nous postulons que le contrôle a un effet direct sur les conflits travail-famille, car il permet aux individus d'adopter le style de gestion des frontières qu'ils souhaitent. Ils vont ainsi percevoir moins de conflits, car ils sentent qu'ils ont la capacité de gérer les relations travail-famille.

Ce lien a été également suggéré dans l'étude de Kossek, Lautsch & Eaton (2006) sur les télétravailleurs où ils ont trouvé que le contrôle perçu de travail a une relation directe et importante avec le conflit travail-famille.

Il y a une longue lignée de recherches sur l'importance du contrôle perçu sur les résultats positifs de l'articulation famille-travail et la diminution du stress professionnel, en particulier au niveau de la littérature en psychologie de la santé au travail (Karasek, 1979). Les individus ayant un contrôle psychologique élevé percevront plus de ressources pour gérer les conflits travail-famille.

La perception d'un contrôle supérieur peut accroître la prépondérance des avantages du style de gestion des frontières adopté, ce qui conduit à un sentiment de maitriser plus de ressources et un sentiment d'efficacité pour mieux gérer les multiples rôles et traiter les conflits travail-famille.

Les styles de gestion des frontières surviennent dans un contexte. Ainsi, plus un individu perçoit qu'il / elle peut contrôler son style de gestion des frontières et l'adopte sans pénalités plus les conflits travail-famille vont diminuer. Ceci est cohérent avec les résultats présentés par Kossek & Lautsch (2008).

Cette proposition est appuyée par la recherche sur l'enrichissement travail-famille (Greenhaus & Powell, 2006) qui suggère que les relations positives peuvent se produire lorsque les relations entre le travail de l'individu et sa famille sont facilitées. Il pourra ainsi profiter des avantages de leur style de gestion des frontières adopté. Par exemple, les séparateurs se sentiront qu'ils sont en mesure de mieux se concentrer sur un rôle sans stigmatisation. Les intégrateurs peuvent effectuer plusieurs tâches et faire par exemple des appels personnels depuis leur travail pour s'assurer que leurs enfants sont rentrés à la maison, sans pour autant être pénalisés.

2.2 PERMEABILITE DES FRONTIERES TRAVAIL/HORS-TRAVAIL ET USAGE DES TIC

Idées clés du chapitre :

« Address the construction of work-family boundaries as a complex interplay between employees' strategies and preferences, the social contexts in which they are embedded, and both the idiosyncratic and cultural meanings attached to work and family."

Stephan Desrochers & Sargent, 2003, p. 5.

Usage des TIC

Perméabilité des frontières

Transitions entre les rôles

Segmentation

Intégration

Débordement

Ce chapitre introduit le thème au cœur de cette thèse: la perméabilité des frontières entre le travail et le hors-travail et la manière dont les individus gèrent cette perméabilité en utilisant les TIC.

Ainsi, dans la première section, nous définissons ce phénomène de perméabilité des frontières, ses antécédents individuels et organisationnels ainsi que le rôle joué par les TIC pour augmenter ou diminuer cette perméabilité.

La deuxième section abordera la question des transitions entre les rôles. Via les TIC, les individus sont régulièrement contactés pendant leur temps personnel pour des questions professionnelles. De même, ces technologies permettent également aux travailleurs d'être en contact avec leurs familles, leurs amis pour régler des questions personnelles pendant qu'ils sont au travail. Cette intégration des domaines de vie est-elle la seule résultante de l'usage des TIC? Y a-t-il des individus qui préfèrent plutôt séparer leurs domaines de vie en utilisant ces mêmes technologies?

Une autre question qu'on est en droit de se poser à ce niveau concerne les éventuels impacts de cette perméabilité des frontières via l'usage des technologies de l'information et de la communication sur les individus. La troisième section de ce chapitre abordera cette question.

L'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC) brouille les frontières travail/hors-travail et constitue un point important des recherches ayant porté sur les implications sociales de l'innovation technologique.

Impact social des TIC sur la perméabilité des frontières

La séparation physique et culturelle entre le «travail» et la «famille» qui a émergé en conjonction avec le capitalisme industriel a fait naitre une discussion sur les frontières entre le travail et les activités non professionnelles (les rôles / les heures / les états psychologiques valables (Daly, 1996; Mesch, 2006b)).

A la fin des années 1990, avec la large adoption et utilisation d'Internet, l'intérêt pour le rôle que pourrait jouer l'utilisation des TIC dans le passage des frontières entre le travail et la vie personnelle et familiale a émergé de nouveau (Haddon & Silverstone, 2000; Lewis & Cooper, 1999). Les implications potentielles de ce brouillage technologiquement facilité, vont d'une plus grande flexibilité en milieu de travail - comme les emplois qui peuvent être accomplis grâce à l'utilisation des TIC en dehors des bureaux traditionnels- aux craintes que le travail reprenne d'autres activités (Hoffman & Bulger, 2009; Lewis & Cooper, 1999).

Wajcman & al (2008) affirment que les préoccupations au sujet du rôle de la technologie dans le façonnement des frontières publiques et privées n'ont pas pris en compte le rôle de cette confusion dans le cycle actuel de l'innovation technologique.

L'usage des TIC augmente la perméabilité des frontières

La réalité que l'utilisation des TIC soutient plus la perméabilité des frontières entre les domaines sociaux comme le travail et la vie personnelle est très limitée et quelque peu mitigée. Une étude basée sur un échantillon national représentatif de salariés américains estime que des frontières de travail/vie personnelle plus fluide sont produites structurellement lorsque les employés utilisent les TIC en dehors du lieu et des heures de travail normalement prévues (Galinsky & al., 2001).

Dans une autre étude longitudinale sur un échantillon régional des employés, Chesley (2005) montre une association entre l'utilisation accrue du téléphone portable (mais pas d'ordinateur / utilisation du courrier électronique) et une plus grande perméabilité des frontières entre le travail et la vie personnelle. Des données d'opinion tirées à partir d'un échantillon américain viennent également renforcer l'idée que l'utilisation des TIC et la perméabilité accrue des frontières travail/hors-travail vont de pair. Les données provenant d'un échantillon représentatif de travailleurs américains analysées par le «PEW Internet and American Life Project» estime que les travailleurs «en réseau» (c.-a-d, ceux qui utilisent le courriel et l'Internet au travail) déclarent travailler à domicile plus souvent que les autres travailleurs (Madden & Jones, 2008).

Toutefois, Wajcman et ses collègues (2008), en s'appuyant sur un échantillon (en ligne) représentatif de la population en Australie, ont testé les liens entre l'utilisation du téléphone mobile et l'incidence du débordement « travail-vie personnelle » (utilisé comme une mesure de la perméabilité des frontières) et n'ont trouvé aucune preuve d'une liaison importante. Ils concluent que l'utilisation du téléphone ne facilite pas une plus grande perméabilité des frontières travail-vie personnelle. Ils font valoir par la suite, que les revendications selon lesquelles l'utilisation des TIC facilitent le débordement du travail dans la vie personnelle sont exagérées (Bittman & al., 2009).

Chesley (2010) note par ailleurs que son échantillon en ligne diffère dans un aspect clé par rapport à l'échantillon australien représentatif à l'échelle nationale. En effet, l'échantillon en ligne utilisé dans son est plus jeune que l'échantillon de la population générale l'est.

Dans l'ensemble, une preuve limitée de base semble appuyer l'idée que l'utilisation des TIC et la perméabilité des frontières sont positivement associées, mais cette association n'a pas été vérifiée par des essais poussés dans des échantillons globaux.

2.2.1 LA PERMEABILITE DES FRONTIERES TRAVAIL/HORS-TRAVAIL

Dans cette première section, on met l'accent sur les caractéristiques de la force des frontières, à savoir la perméabilité et la flexibilité. Ensuite, nous aborderons les antécédents de cette force, qui sont à la fois individuels, organisationnels et technologiques.

2.2.1.1 Caractéristiques des frontières travail/hors-travail

2.2.1.1.1 La perméabilité comme déterminant de la force des frontières

La perméabilité désigne le degré auquel une frontière permet à des questions d'ordre psychologiques ou comportementaux d'un rôle ou d'un domaine à entrer dans un autre (Ashforth & al., 2000; Clark, 2000; Pleck, 1977).

Les frontières entre le travail et le hors travail délimitent ce qui appartient à chaque domaine et établit leur caractère distinctif. C'est Lewin (1951) qui a d'abord proposé que le travail et le hors-travail constituent deux domaines distincts pouvant être séparés par des frontières. Cette notion a été renforcée par Kanter (1977) suite à l'identification du mythe de « mondes séparés ». Depuis, et comme nous l'avons vu précédemment, plusieurs modèles ont été proposés tels que le modèle de la segmentation, de l'intégration, du débordement, etc. (Edwards & Rothbard, 2000; Kirchmeyer, 1995; Voydanoff, 2002).

La notion de force des frontières est plus étroitement associée aux modèles d'intégration et de segmentation. Ces deux modèles soutiennent l'idée qu'il existe un continuum qui reflète le degré auquel le travail et le hors-travail peuvent être séparés l'un de l'autre ou intégrés l'un dans l'autre. S'appuyant sur ces modèles, les chercheurs ont mis en évidence différents éléments pouvant expliquer la manière dont le travail et le hors-travail peuvent être segmentés ou intégrés. On retrouve la notion de perméabilité (Asforth & a.l, 2000 ; Bulger& al., 2007 ; Nippert-Eng, 1996;Olson-Buchanan & Boswell, 2006), de flexibilité (Bulger & al., 2007 ; Hall & Richter, 1988), de contraste de rôle (Asforth & al, 2000) et de référencement au rôle (Olson-Buchanan & Boswell, 2006).

Les deux domaines de vie sont placés sur un continuum « segmentation -intégration » (Nippert-Eng1996)

Bien que de multiples aspects du continuum « segmentation-intégration » ont été identifiés par les recherches sur l'interaction travail/hors-travail, l'aspect qui semble être partagé par toutes ces études est la « perméabilité ». Cette notion est déterminante de la force des frontières. En effet, la définition donnée par Merriam-Webster (2008), de la force des frontières comme étant la robustesse du pouvoir de résistance, rejoint cette idée. Elle fait référence au degré auquel les différents rôles pénètrent les uns dans les autres. Plus précisément, la perméabilité reflète le degré

auquel l'individu peut être psychologiquement et/ou comportementalement engagé dans un domaine, mais physiquement et temporellement présent dans un autre domaine.

Par exemple, les individus ayant des frontières très fortes travaillent uniquement au bureau, pendant les horaires du travail. Ils ne pensent pas au travail et n'exécutent pas des activités professionnelles à la maison ou une fois sortis du bureau. De même, toutes les activités relatives au hors-travail sont traitées hors du bureau, pendant leurs temps personnel, ils refusent de penser aux questions personnelles au travail. A l'inverse, les personnes qui ont des frontières faibles entre les deux domaines font généralement peu de distinction entre le temps et l'espace consacré au travail et ceux consacrés au hors-travail, ainsi, ils peuvent penser ou s'engager dans l'un ou l'autre rôle à tout moment.

2.2.1.1.2 La perméabilité des frontières est bidirectionnelle

les frontières entre le travail et le hors travail sont bidirectionnelles (Ashforth & al., 2000

La majorité des travaux relatifs à la segmentation et l'intégration du travail et du hors travail ont considéré la perméabilité des frontières comme étant unidirectionnelle (Desrochers, Hilton & Larwood, 2005 ; Kreiner, 2006 ; Rothbard, Phililips & Dumas, 2005). D'autres travaux ont, au contraire, considéré que les frontières entre le travail et le hors travail sont bidirectionnelles (Ashforth & al., 2000 ; Bulger & al., 2007 ; Olson-Buchanan & Boswell, 2006 ; Pleck, 1977). Cette dernière approche considère que le degré auquel le travail et le hors-travail s'interpénètrent dépend du fait de savoir si l'on parle du débordement du travail sur le hors-travail ou du débordement du hors travail sur le travail. Par exemple, certaines personnes gardent leur vie personnelle en dehors de leur travail, mais n'ont aucun problème à laisser leur vie professionnelle entrer dans leur vie personnelle, alors que d'autres font totalement le contraire.

Le domaine le plus puissant possède des frontières plus fortes autour de lui et donc moins perméable

Ainsi, la force des frontières du hors-travail reflète le degré auquel le rôle professionnel d'un individu pénètre (psychologiquement ou comportementalement) dans le temps et/ou l'espace de sa vie hors-travail. La force des frontières du travail reflète le degré auquel le rôle personnel d'un individu pénètre le temps et/ou l'espace de son travail. Il faut par ailleurs souligner que cette force de résistance diffère d'un sens à un autre. En d'autres termes, les frontières entre le travail et le hors travail sont asymétriquement perméables. C'est Pleck (1977) qui a initialement proposé cette idée. Les travaux ultérieurs de Clark (2000) ont également postulé que la perméabilité peut dépendre de la puissance différentielle des domaines du travail et du hors-travail. Clark a fait valoir que le domaine le plus puissant serait en mesure d'avoir des frontières plus fortes autour de lui (permet moins de perméabilité). Peu de travaux empiriques ont comparé directement la force des frontières du travail et du hors-travail. Mais la recherche de Perlow (1998) suggère que la différence peut bien exister. Il décrit une organisation dans laquelle les employés sont appelés à travailler de très longues heures et à sacrifier leur temps personnel pour la poursuite des objectifs organisationnels. Ces employés auront ainsi des frontières hors-travail très faibles et des frontières au travail très fortes.

2.2.1.1.3 Les frontières sont relativement stables

Une autre caractéristique de la force des frontières est qu'elle est relativement stable au fil du temps. L'idée implicite dans les modèles de l'intégration et de la segmentation est que chaque individu intègre généralement son ou ses rôles à un certain degré (Hechet & Allen, 2009). Comme on l'a vu précédemment, les chercheurs ont classifié les individus en « segmentateurs » et en « intégrateurs » et ont également mesuré leur « préférence pour la segmentation ». Cette préférence est présumée comme étant probablement stable (Edwards & Rothbard, 1999;Kreiner, 2006; Rothbard & al., 2005) au cours du temps. En effet, en supposant que les demandes d'un rôle aient tendance à être stables au cours du temps, peu de changements dans la perméabilité des frontières seraient prévus pour les individus.

2.2.1.2. Antécédents de la fermeture/ouverture des frontières

Dans cette section, nous examinons les facteurs qui déterminent le degré de perméabilité des frontières entre le travail et la vie personnelle. Ces antécédents peuvent être divisés en deux catégories, des antécédents individuels et des antécédents organisationnels.

2.2.1.2.1 Les antécédents individuels

Ces antécédents regroupent l'identification aux rôles professionnels et familiaux, la relation de l'individu aux technologies de l'information et de la communication présentes dans sa vie ainsi que le type de ces technologies, les préférences individuelles pour le franchissement des frontières, la bidirectionnalité de la préférence de segmentation.

Identification au rôle

Selon la littérature traditionnelle du travail-famille, un individu peut s'identifier soit à son travail, soit à sa famille, il aura ainsi tendance à protéger le domaine auquel il s'identifie le plus des interpénétrations de l'autre domaine

La perméabilité des frontières peut être déterminée par les priorités imposées aux rôles professionnels et familiaux, notamment l'identification au rôle.

L'identité de rôle se réfère à deux notions. La première est la construction de soi dans un rôle. La deuxième est l'ensemble des caractéristiques essentielles et non essentielles d'un rôle (Ashforth & al., 2000).

L'identification au rôle influence la force des frontières du hors-travail, mais n'a pas d'effet sur la force des frontières du travail. En effet, le contrôle que possèdent les individus sur les frontières du travail est plus faible que leur contrôle des frontières du hors-travail.

Il est admis que les individus s'identifient comme étant membres de certains groupes sociaux, tels que les organisations, le genre, etc. (Tajfel & Tumer, 1985). Ils peuvent également assumer différentes identités (parent, employé) (Higgins, 1985 ; Linville, 1985). Les individus désirent généralement se comporter de façon compatible avec leurs identités (Ashforth & Mael, 1989). De ce fait, ils sont plus motivés à investir leurs ressources dans le rôle auquel ils s'identifient le plus (Lobel, 1991).

Conformément à cet état, des études ont montré que les individus qui s'identifient fortement au travail passent plus de temps et investissent beaucoup d'efforts dans les

activités professionnelles (Lobel & St Clair, 1992; Riketta, 2005). Au contraire, les individus dont l'identification au travail est faible s'investissent beaucoup moins.

En réalité, plusieurs cas d'identification peuvent exister :

.S'identifier simultanément aux rôles personnels et professionnels

.S'identifier à d'autres rôles non professionnels

.S'identifier uniquement au rôle non professionnel

.S'identifier uniquement au rôle professionnel

En plus, Ashforth & al (2000) ont affirmé que l'identification au rôle a une nette influence sur la perméabilité des frontières entre divers rôles. Ils ont montré qu'une forte identification avec un rôle dans un domaine conduit à l'intégration de ce rôle dans d'autres domaines. L'étude de Olson Buchanan & Boswell (2006) appuie cette idée. Ils ont constaté que l'identification au rôle professionnel était positivement liée à la perméabilité des frontières du hors-travail vis à vis du travail. Et inversement, l'identité au rôle personnel était positivement liée à la perméabilité des frontières du travail vis-à-vis du hors-travail. Bien que n'étant pas explicitement indiqué dans les recherches sur les frontières du travail et du hors-travail, il semble évident de penser qu'une forte identification à un rôle peut conduire les individus à le protéger des incursions des autres rôles. Par exemple, une personne qui est fortement liée à sa famille peut essayer d'éviter de penser au travail, de faire des activités relatives au travail (appels professionnels, envoyer des e-mails professionnels…) à la maison.

Cette ligne de pensée est compatible avec la littérature traditionnelle du « travail-famille» qui suppose que les individus ont tendance à être soit «Centrés sur le travail» lorsque l'identité professionnelle est prioritaire, soit «centrés sur la famille» lorsque l'identité de la famille est prioritaire.

Néanmoins, comme l'a fait valoir Lobel (1991) il y a quelques décennies, la littérature sur le «travail-famille» doit être mise à jour pour tenir compte du fait que, de plus en plus, certaines personnes sont centrées sur les deux. De ce fait, ils ont une forte identification à la fois à leur rôle professionnel et leur rôle familial et s'investissent dans l'un comme dans l'autre.

Critique de la conception de l'identification au rôle de la littérature traditionnelle du travail-famille

Les individus peuvent ne pas être centrés, ni sur le travail ni sur la famille, mais plutôt centrés sur d'autres rôles non professionnels, comme l'a montré une étude de validation des profils de gestion des frontières de (Kossek et al., 2011). Parmi les rôles non professionnels auxquels un individu peut s'identifier en priorité, on trouve, par exemple, l'exercice d'un service communautaire, être membre d'une association, ou tout simplement accorder en priorité du temps pour soi.

Cet argumentaire suggère que les théories des frontières doivent être mises à jour pour tenir compte du fait que de plus en plus, les individus peuvent simultanément s'identifier fortement à de multiples rôles, dont certains peuvent être ni professionnels, ni familiaux.

L'inégalité dans l'identification aux différents rôles de l'individu traduit une différence dans le degré de contrôle sur les frontières du travail et celles du hors-travail.

Il existe doc un autre style adopté par les indivdus, qui peut être à la fois centré sur les deux types de rôles (familiaux et professionnels) ou plutôt centré sur d'autres types d'activités non professionnelles (et non familiales également). Ce type de préférence fait varier le niveau de perméabilité des frontières. Ces individus ne sont pas exclusivement séparateurs ou intégrateurs, mais ont tendance à alterner entre ces deux options afin de mieux donner le meilleur de leurs ressources mentales, physiques et temporelles à leurs rôles les plus valorisés, selon leurs besoins. Donc, tantôt ce sont les frontières de la vie au travail qui sont le plus perméables, tantôt ce sont les frontières de la vie hors-travail qui le sont le plus.

En particulier, les individus centrés sur les deux types de rôles (professionnels et familiaux) peuvent plus faire preuve de symétrie dans leur préférence de franchissement des frontières, que les personnes qui sont centrées soit sur leurs rôles professionnels, soit sur leurs rôles familiaux. Ceci est dû au fait qu'elles accordent une importance égale à leurs différents rôles et leur style de gestion des frontières peut varier de séparateur pour se concentrer sur un rôle durant certaines périodes (pour répondre aux exigences imminentes de l'un des rôles), à intégrateur dans d'autres périodes.

Seulement, l'identification au rôle ne permet pas pour autant de prédire la force des frontières au travail. En effet, l'inégalité dans l'identification aux différents rôles de l'individu traduit une différence dans le degré de contrôle sur les frontières du travail et celles du hors-travail. Les individus peuvent avoir plus de contrôle sur les frontières du hors-travail que sur les frontières du travail. En effet, la perméabilité des frontières du hors-travail est déterminée par les caractéristiques personnelles (personnalité, préférence pour la segmentation ou l'intégration…).Tandis que celle du travail est déterminée principalement par le contexte organisationnel, qui détermine la relation de l'individu à son travail, les valeurs ainsi que la culture organisationnelle.

Genre et asymétrie des frontières « vie personnelle-vie professionnelle »

L'asymétrie en fonction du genre se manifeste à plusieurs niveaux :

. Accès et utilisation des TIC

. Plus de perméabilité des frontières personnelles pour les hommes

. Plus de perméabilité des frontières professionnelles pour les femmes

Pleck (1977) a fait valoir que les attentes sexuées concernant le travail et la vie familiale façonnent de façon asymétrique les frontières « travail / famille ». Le résultat concret de cette asymétrie, selon Pleck, est que pour les hommes, les exigences du travail auront tendance à se répercuter sur la vie familiale, alors que pour les femmes, les exigences familiales auront tendance à déborder sur le lieu de travail. Mais, les études empiriques ne produisent pas toujours les résultats conformément à l'hypothèse de Pleck (Grzywacz & Marks, 2000; Roehling & al., 2003).

Il existe des preuves contemporaines, cependant, que les hommes continuent à passer plus de temps dans le travail rémunéré que les femmes et que les femmes continuent à passer plus de temps dans les tâches ménagères et la garde des enfants que les hommes, même lorsque les deux conjoints travaillent (Padavic & Reskin, 2002), ce qui suggère que les attentes sexuées relatives au rôle façonnent asymétriquement les frontières du travail / famille.

Il a été également prouvé que les hommes et les femmes ont des niveaux différents d'accès et d'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Des données du recensement aux Etats-Unis indiquent que les femmes utilisent plus que les hommes un ordinateur au travail, alors les hommes utilisent plus que les femmes un ordinateur à domicile (Etats-Unis Census Bureau, 1999). Les données montrent également que la même proportion d'hommes et de femmes ont accès à Internet (Haythornwaite, 2001), mais les femmes utilisent plus que les hommes le

mail pour des questions personnelles et familiales (Boneva, Kraut, & Frohlich, 2001).

Cette question de disparité d'usage des TIC et /ou d'accès renvoie à une autre question aussi primordiale à savoir la relation à la technologie. La relation que nous entretenons avec la technologie est susceptible d'influencer la perméabilité des frontières de nos deux domaines de vie.

Relation à la technologie

Il existe un ensemble d'états de la relation que peut avoir un individu avec la technologie (Hammes-Adelé, 2011). Ces états sont au nombre de trois et dépendent des caractéristiques perçues de la technologie, des caractéristiques de l'usager, des activités dans lesquelles il est engagé, ainsi que du contexte socio-organisationnel dans lequel il se trouve:

- Rejet: La technologie est rejetée par l'individu. Ceci peut être dû, soit au fait que l'individu porte un jugement très négatif sur la technologie, soit que certaines raisons d'ordre social, culturel, cognitif ou autres empêchent l'individu d'utiliser la technologie.
- L'acceptation: L'acceptation traduit une sorte d'appropriation instrumentale de la technologie; effectuer des tâches utilitaires, sans pour autant apporter des changements radicaux dans les manières de travailler des individus. Dans ce cas, l'usage de la technologie par les individus peut être soit délibéré, soit contraint. L'acceptation est due au fait que la technologie présente des critères d'utilisabilité et d'utilité.
- La symbiose: La technologie s'intègre de manière tout à fait naturelle dans la vie des individus (travail et vie quotidienne). Une appropriation totale de la technologie qui traduit un usage évident et fréquent.

Dans ce dernier cas, la technologie représente une extension de l'individu et de ses capacités. L'usage de la technologie permet à l'individu de dépasser les frontières temporelles et spatiales du domaine dans lequel il se trouve. Le rythme des interruptions d'un domaine vers un autre devient plus élevé. Ces interruptions sont permises par la perméabilité des frontières qui a été accentuée par l'usage des technologies de l'information et de la communication. Clark (2000) affirme que les individus franchissent quotidiennement les frontières entre les deux domaines, professionnel et familial. Pour surmonter la différence entre les caractéristiques du travail et du hors-travail (différence dans les ressources, les contraintes, les objectifs), les individus créent des sortes de « ponts » leur permettant d'atteindre l'équilibre souhaité. Les TIC constituent un exemple typique de ponts permettant aux individus de passer d'un domaine à un autre.

Par exemple, un employé qui reçoit des appels téléphoniques personnels au travail, va tout d'un coup quitter son rôle de travailleur et entrer dans un autre rôle. Ceci peut avoir des effets négatifs sur la réalisation de son travail (Ashforth & al., 2000). Il nous semble, de ce fait, important de comprendre les pratiques d'usage des TIC auxquelles les individus recourent pour traiter ces transitions entre leurs domaines et

rôles et d'analyser les différentes stratégies qu'ils adoptent pour, à la fois, intégrer et séparer leurs vies personnelle et professionnelle.

Se déplacer d'un domaine vers un autre nécessite d'adopter une certaine stratégie qui lui permet de passer d'un rôle vers un autre. Les technologies de l'information et de la communication brouillent les frontières entre les domaines de vie et augmentent la fréquence et le rythme des transitions des rôles. Comment les individus transgressent-ils ces frontières ? Comment partagent-ils leurs ressources aux exigences de leurs différents rôles?

Type de technologies

Selon ses caractéristiques ,chaque technologie peut influencer différemment la perméabilité des frontières

De par leurs caractéristiques, certaines technologies favorisent plus que d'autres la perméabilité des frontières. Chesley (2005) a montré que l'usage du téléphone portable favorise plus de perméabilité que les autres technologies. Tennakoon (2007) a montré qu'il existe des technologies qui favorisent, soit la perméabilité des frontières du travail, soit la perméabilité des frontières du hors-travail. Par exemple, le téléphone portable favorise plus la perméabilité du travail à l'égard des activités du hors-travail. L'ordinateur favorise plus la perméabilité du hors-travail vis-à-vis du travail (Tennakoon, 2007).

Préférences de franchissement des frontières

Les individus varient dans leurs préférences pour la façon dont les frontières doivent être gérées, comme le notent Nippert-Eng (1996) et Kreiner et al., (2009). Ils ont constaté que certaines personnes préfèrent séparer les rôles afin que le passage des frontières soit réduit au minimum.

Par exemple, ces personnes pourraient avoir deux adresses mails distinctes, une pour le travail et une autre pour la famille et essayer de mener les tâches relatives au travail sur le lieu de travail et de ne prendre soin des affaires familiales que pendant les pauses et le temps du non-travail (Kossek & Lautsch, 2008). D'autres préfèrent l'intégration telle que mélanger leurs rôles professionnels et familiaux pendant toute la journée. Un parent peut toujours échanger des messages texte avec ses enfants à partir de son bureau. Pendant les vacances, un employé peut préférer surveiller le courrier électronique plutôt que de se présenter au travail et ranger des centaines de courriers. Ainsi, les individus varient dans leurs préférences pour différents types de styles de gestion des frontières entre le travail et la famille.

Bien sûr, il n'est pas toujours possible pour les personnes de fixer le niveau de perméabilité des frontières qu'ils préfèrent. En effet, la perméabilité des frontières des rôles est déterminée à la fois par la capacité et la volonté d'un individu de passer d'un rôle à l'autre. La littérature relative au travail et à la famille montre que les politiques travail-vie peuvent offrir des options aux personnes mais il doit aussi y avoir une volonté de les utiliser.

Ainsi, les préférences des individus et les opportunités ou les contraintes de l'environnement dans lequel ils se trouvent, sont pertinentes dans la détermination du

niveau de perméabilité des frontières du travail et de la famille ainsi que du style de gestion adopté.

Bidirectionnalité de la préférence de segmentation

La théorie des frontières a souligné le rôle important de la préférence pour la segmentation dans la gestion des frontières travail/hors-travail mais elle reste muette au sujet de la direction ou du sens potentiel de cette préférence de segmentation. Une étude expérimentale faite en 2009 par Methot & Lépine a monté que la préférence pour la segmentation est bidirectionnelle. On parle, ainsi, de préférence pour la segmentation du travail de la famille (PSWF), (PSWF = preference of segmentation of the work domain from the family domain) et préférence de la segmentation de la famille du travail (PSFW), (PSFW = preference of segmentation of the family domain from the work domain). Ils ont montré que ces préférences ont des effets spécifiques à chaque domaine. Par exemple, les personnes ayant une haute préférence de segmentation du domaine du travail de la famille ont indiqué qu'ils seront moins enclins à accepter une offre d'emploi qui rendrait leurs frontières de famille plus perméables.

Ceci nous pousse à penser que la bidirectionnalité de préférence de segmentation peut influencer l'usage des TIC par les individus. En effet, une personne ayant une haute PSWF peut limiter l'usage des TIC tels que l'ordinateur, le téléphone portable pour effectuer des activités professionnelles à la maison. Par contre, une personne à faible PSWF peut librement utiliser les TIC chez elle pour répondre à des exigences professionnelles.

Une personne à haute PSFW va limiter l'usage des TIC au travail pour traiter des questions personnelles tandis qu'une personne à faible PSFW va utiliser les TIC présentes sur son lieu de travail pour s'occuper de ses affaires personnelles (répondre à des mails et appels privés, planifier des vacances…). En conséquence, nous nous attendons à ce que la bidirectionnalité de préférence de segmentation influence l'usage des TIC autour des frontières du travail et du hors-travail.

Outre la préférence pour la segmentation ou l'intégration, l'individu Choisit de segmenter ou d'intégrer ses différents domaines de vie en comparant les avantages et les inconvénients de la segmentation ou de l'intégration.

2.2.1.2.1 Les antécédents organisationnels de la perméabilité des frontières

La culture

La culture traduit les normes relatives à la façon dont un comportement est considéré acceptable, et la manière dont l'engagement et le succès sont définis (Friedman & Johnson, 1996). Un des aspects importants de la culture organisationnelle est le niveau de soutien pour les activités personnelles. La culture travail-famille est définie comme les normes, les croyances et les valeurs partagées concernant la mesure dans laquelle une organisation appuie et valorise l'équilibre entre le travail et la vie familiale de ses employés (Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999).

Dans les études mesurant la culture «travail-famille», ce construit tend à être mesuré via les attentes organisationnelles et les normes de comportement dans les organisations (Kinnuen & al., 2005).

A l'instar d'autres normes au sein des organisations, il est supposé que les niveaux de soutien perçu pour les questions de conciliation vie familiale / vie professionnelle découlent de la socialisation au sein de l'organisation.

Thomas & Ganster (1995) ont déclaré que le soutien organisationnel est essentiel pour que les initiatives de conciliation travail-vie soit mises en œuvre et absorbées. Plusieurs études (Eby & al., 2005) ont montré qu'une culture organisationnelle favorable à l'équilibre ainsi que le soutien des superviseurs aident à réduire le niveau de conflit "travail/famille" vécu par les employés.

Repenser travail, de manière à accroître les ressources des employés pour répondre aux exigences professionnelles et familiales, permet d'améliorer la satisfaction et l'équilibre travail-famille.

Le soutien organisationnel est souvent défini en termes de programmes et de politiques favorables à l'équilibre travail-vie familiale disponibles dans une organisation. Mais l'efficacité de ces politiques comme forme de soutien est fortement dépendante des perceptions des employés du degré auquel l'entreprise est vue comme favorable à un tel équilibre (Allen, 2001; Jahn & al., 2003.)

La satisfaction des employés vis-à-vis des politiques familiales réduit le niveau de conflit travail/hors-travail plus que l'utilisation même de ces politiques (Roisin & Korabik, 2002).

Dans une revue des travaux de recherche sur la culture travail-famille et le soutien organisationnel, Kinnunen & al., (2005) ont montré que les organisations qui ont des cultures famille-travail plus favorables à l'équilibre ont une utilisation accrue des politiques de conciliation travail-famille. Inversement, les cultures famille-travail défavorables à la conciliation étaient liées à des niveaux plus élevés de conflit travail-vie, à l'insatisfaction au travail et à un faible engagement organisationnel. En outre, l'utilisation de politiques travail-famille dépendait de la situation personnelle de chaque individu ; par exemple, les femmes, les employés qui ont des enfants à la maison sont plus susceptibles de profiter de politiques de conciliation travail-vie (Kinnunen & al ., 2005).

Burke & al (2008) ont montré que les universitaires turcs dont les organisations sont perçues comme peu favorables à l'équilibre travail-vie personnelle déclarent des intentions nettement plus élevées pour quitter leur travail que les universitaires qui percevaient leurs organisations comme étant favorables à l'équilibre travail-vie.

Soutien du responsable hiérarchique

Tout comme le soutien organisationnel, le soutien du chef direct est un élément essentiel pour une meilleure conciliation « travail-famille ». Alors que le premier type de soutien désigne les politiques favorables à la famille, le deuxième désigne des modèles spécifiques de communication entre les responsables et les collaborateurs.

L'importance du soutien du manager immédiat à l'égard de l'adoption des politiques de conciliation travail-famille a été mise en évidence dans un rapport de l'Agence de

crise sur l'équilibre travail-vie en Ireland (Redmond & al., 2006). Les supérieurs déterminent le succès des politiques d'intégration travail-vie du fait qu'ils "incarnent et reflètent la culture organisationnelle" (Burke, 2006).

Plusieurs recherches empiriques soulignent le rôle important du soutien des chefs directs pour faciliter l'intégration travail-vie personnelle, tout comme d'autres études qui ont montré la relation négative existant entre le soutien du superviseur et le conflit travail-vie personnelle (Frone & al., 1997; Nielson & al., 2001).

Un autre volet du soutien organisationnel a été également exploré, celui de la différence entre les sexes. En effet, une enquête menée auprès de 500 répondants sur trois industries a révélé que les femmes sont plus susceptibles de vivre des conflits travail-famille, alors qu'elles bénéficient de plus de soutien social que les hommes (Carlson, 2002).

2.2.2 ARTICULATION VIE PERSONNELLE-VIE PROFESSIONNELLE ET USAGE DES TIC

Usage des TIC

Stratégie d'articulation

Transition des rôles

Frontières temporelles

Après avoir défini et déterminé la perméabilité des frontières, cette deuxième section met l'accent sur les manifestations de cette perméabilité sur les domaines de vie, principalement en relation avec l'usage des TIC.
Le progrès technologique a changé aussi bien la nature du travail que la manière dont les travailleurs gèrent les frontières entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Les transitions d'un domaine vers un autre seront abordées en premier lieu. En deuxième lieu, nous mettrons l'accent sur deux principaux modèles d'articulation des deux domaines de vie évoqués dans la littérature, la segmentation et l'intégration, en montrant la manière dont les individus utilisent les TIC dans ces deux stratégies.
Sachant que les technologies telles que les ordinateurs et les téléphones portables, Internet ont permis aux individus d'être connectés 24/7, un accent sera mis, en dernier lieu, sur leur impact sur un type particulier de frontières, qui sont les frontières temporelles.

En permettant aux gens d'être appelés n'importe où et n'importe quand, les technologies de l'information et de la communication brouillent les frontières des rôles qui étaient initialement géographiquement contextualisés.

Quelles sont les différentes pratiques liées à l'utilisation des TIC? Comment ces technologies ont-elles affecté la transition des rôles? Comment les individus les utilisent pour articuler leurs domaines de vie?

2.2.2.1 Transitions entre les rôles et technologies de l'information et de la communication

Par le biais des technologies de l'information et de la communication, les individus sont connectés partout et à n'importe quel moment. Dans chaque domaine de leurs vies, les individus jouent un ou plusieurs rôles ; en effet, un individu peut, en même temps être employé, parent et/ou conjoint. Même si ces rôles sont liés à des

contextes spatio-temporels précis, et que les transitions entre eux sont conditionnées par la mobilité physique (Ashforth & al., 2000), ils peuvent être adoptés simultanément grâce à l'usage des TIC. L'agilité dans la gestion des différents rôles influence l'efficacité professionnelle, la satisfaction personnelle et l'équilibre qui peut être atteint entre la vie personnelle et la vie professionnelle (Kreiner, 2006). Rothbard & al (2005) affirment également que l'usage des technologies de l'information et de la communication affecte les manières de gérer les transitions entre ces rôles.

Les TIC sont principalement un moyen permettant aux individus d'être en contact avec leurs différentes sphères de vie, de pouvoir joindre les autres et d'être joignable, à n'importe quel moment et n'importe où. Elles refaçonnent les distances et les barrières permettant ainsi aux individus de se sentir proches alors qu'ils sont géographiquement éloignés (Wilson, 2008). Mais, elles peuvent également faire peser sur les individus l'obligation de traiter avec les interruptions inattendues et imprévues.

2.2.2.2 Segmentation versus Intégration

La théorie des frontières étudie la manière dont les individus construisent des frontières autour de leurs différents domaines de vie, comme le travail, la maison, le temps libre, etc. Comme on l'a vu précédemment, une frontière est une ligne de démarcation entre les domaines, qui marque le point où les comportements relatifs à un domaine commencent et s'achèvent. Les frontières sont de trois types, des frontières physiques, des frontières temporelles et des frontières psychologiques (Clark, 2000). Ces frontières peuvent être enactées de différentes manières, selon les individus et l'environnement dans lequel ils se trouvent et principalement selon leur désir de segmentation ou d'intégration de leurs domaines de vie. Le continuum entre la segmentation et l'intégration existe (Asforth & al, 2000) mais les technologies de l'information et de la communication brouillent les frontières, réduisent les espaces et renforcent ce continuum.

Selon la théorie des frontières, les individus segmentent ou intègrent leurs domaines de vie en utilisant des pratiques et des stratégies idiosyncratiques. La segmentation revient à maintenir les éléments du travail et ceux de la famille séparés l'un de l'autre, alors que l'intégration revient à fusionner et mélanger les éléments des différents domaines (Kreiner, 2006). Comme la technologie est profondément enracinée dans nos vies quotidiennes au point d'être un symbiote de nous-mêmes, les individus peuvent développer leurs propres règles et stratégies d'usage des TIC pour refaçonner les interactions entre leurs différents rôles (par exemple ; travailler à la maison en utilisant les ordinateurs portables, répondre à des mails personnels sur le lieu de travail).

Mais l'une des hypothèses sous-jacentes de la théorie des frontières est que les individus varient dans leurs préférences pour la segmentation de leurs domaines personnels et professionnels. Ils construisent, par ailleurs, leurs frontières en fonction de leur préférence (Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996).

Les individus peuvent élaborer leurs propres stratégies pour faciliter l'intégration ou la segmentation avec l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC).

Stratégie de segmentation et usage des TIC

Les segmentateurs préfèrent garder leurs domaines de vie aussi distincts que possibles. Ils créent une sorte de frontière ou barrière mentale (mental fence) (Zerubavel, 1991). Ces personnes préfèrent garder le travail au travail, la maison à la maison et les loisirs et autres activités personnelles dans les lieux et le temps alloués. Selon Nippert-Eng (1996), ils choisissent de séparer les deux domaines personnels et professionnels en gardant des calendriers et/ou des porte-clés distincts, en essayant de ne pas penser aux questions relatives à un domaine dans l'autre domaine.

Ces personnes ont tendance à construire des obstacles physiques, émotionnels, et/ou cognitifs entre ces domaines de façon à les maintenir séparés. Ainsi, les pensées, les émotions, les sentiments et les objets sont laissés dans chaque domaine, plutôt que partagés entre les domaines.

Parmi les auteurs qui ont étudié l'usage des TIC et sa relation avec l'interface travail/hors-travail, Olson-Buchanan & Boswell (2006) furent les premiers à s'intéresser aux pratiques suivies pour séparer le travail du hors-travail. Ils introduisent le concept de création des frontières dans l'usage des technologies, en le définissant comme les restrictions individuelles auto-imposées à l'usage des TIC pour des activités professionnelles durant le hors-travail.

Ces individus vont développer des pratiques d'usage des TIC qui les aident à séparer leurs domaines de vie telles que : éteindre leur portable une fois arrivé à la maison, ne pas répondre à des mails professionnels pendant les week-end et les vacances, ne pas utiliser les TIC au travail pour des besoins personnels, ne pas utiliser les mêmes technologies dans les deux domaines, avoir des adresses mail personnelles et professionnelles distinctes, associer une sonnerie à chaque contact pour filtrer les appels…C'est de cette manière que l'individu délègue à la technologie la responsabilité de garder les frontières imperméables entre ces domaines de vie. La stratégie ainsi décrite consiste à donner à la technologie le rôle de « gardiens de frontières » ou « borders-keepers », terme de la théorie des frontières (Clark, 2000).

Reste pour ces individus qui font des technologies des sortes de gardiens des frontières de rendre leurs pratiques connues par les autres. En effet, et comme le précise Clark (2000), les frontières sont principalement idiosyncratiques, plutôt que socialisées. Avant l'avènement des technologies de l'information et de la communication, les frontières entre le travail et le hors-travail étaient connues et évidentes, chaque domaine avait son propre cadre spatio-temporel. De nos jours, les technologies de l'information et de la communication permettent de dépasser les limites du temps et de l'espace. Ainsi, le défi majeur auquel sont confrontés les individus, principalement ceux qui désirent segmenter leurs domaines de vie, est de faire connaître leurs pratiques d'usage des TIC aux frontières de leurs domaines aux différents membres de leur entourage (travail et hors-travail).

Si la préférence pour la segmentation reflète le désir de séparer la vie personnelle de la vie professionnelle, l'intégration est tout à fait le contraire. Les intégrateurs préfèrent mélanger les éléments des deux domaines, essentiellement en éliminant les frontières entre eux et en mélangeant leurs différentes facettes. Ceci fait que les préoccupations, les joies, les réussites et les échecs des domaines sont tous mélangés dans une expérience holistique. Les technologies à disposition de l'individu lui servent aussi bien pour répondre à ses exigences personnelles que professionnelles. Il n'y a pas de séparation entre technologies à usage personnel et les technologies à usage professionnel.

La technologie est ainsi utilisée dans la vie personnelle pour traiter des questions d'ordre professionnel, telles que répondre à des mails professionnels, appeler ses collaborateurs, planifier des réunions professionnelles, augmentant ainsi la perméabilité des frontières du hors-travail. Le contraire est aussi vrai, la vie personnelle pénètre la vie professionnelle, les technologies présentes sur le lieu de travail servent également pour les besoins d'ordre personnel. Les interactions sont ainsi complètement décontextualisées. Le téléphone, le mail, et les autres technologies ne sont pas rattachées à un domaine ou à un rôle précis, ne sont jamais éteintes ou hors-service. Les utilisateurs sont dotés de plus d'autonomie et de flexibilité tout en restant joignables par les autres (Kakihara & Sorensen, 2002). En ce sens, le numéro de téléphone mobile (par exemple) devient son point de référence fixe permettant à l'individu une connectivité et une communication instantanée (Arnold, 2003) indépendamment de son emplacement.

Ceci est généralement le cas des individus en symbiose élevée avec les TIC. En effet, la technologie fait partie intégrante de la vie de l'individu, que ce soit au travail ou à la maison. Elle augmente ses capacités et l'assiste dans toutes ses activités. Son usage devient évident et l'individu ne peut plus s'en passer.

2.2.2.3 Usage des TIC et frontières temporelles

Dans ce qui suit, nous allons présenter l'impact de l'usage des TIC sur un type particulier des frontières, à savoir les frontières temporelles.

Comment les TIC peuvent-elles influencer l'ordre temporel établi dans une organisation ou par une personne particulière pour organiser sa vie ? Les TIC sont-elles porteuses de nouvelles inscriptions temporelles?

Dubinskas (1988) stipule que l'ordre caractérisant l'implication humaine dans le monde peut être retracé par les technologies de notre société. Suivant les concepts et les idées de Zerubavel (1991), de nombreux chercheurs (Lee & Liebenau, 2000) ont examiné l'interaction entre les technologies de l'information et les éléments constitutifs de l'ordre temporel.

Ces études ont montré que le déploiement croissant des technologies de l'information modifie sensiblement les propriétés structurelles de l'ordre temporel par l'accélération du processus d'affaires (Lee & Liebenau, 2000), en induisant des

schèmes temporels plus rigides à des organisations non-bureaucratiques comme les universités (Pollock & Cornford, 2004) ou tout simplement en agissant comme des interruptions au flux de travail (Rennecker & Godwin, 2005).

Suite à l'implantation d'une technologie, de nouvelles frontières temporelles sont établies (Orge, 1988) et l'action humaine doit être en harmonie avec les rythmes des machines (Sawyer & Southwick, 2002). En fin de compte, les gens commencent à percevoir différemment leurs tâches, leurs rôles ainsi que les relations au sein de l'organisation (Scott & Wagner, 2003). Par conséquent, l'écart, entre les temporalités inscrites dans les technologies de l'information et l'ordre temporel des organisations d'accueil occasionne la reconstitution progressive d'un nouvel ordre temporel.

Prasopoulou et al. (2006) se sont intéressés à étudier l'impact de l'usage des TIC sur l'ordre spatio-temporel et les frontières temporelles entre la vie privée et la vie professionnelle. La technologie qu'ils ont retenue pour l'étude est le téléphone portable. En effet, les téléphones fonctionnent à l'interface du monde de l'organisation et de la société puisqu'un seul appareil sert à la fois, les besoins organisationnels et personnels (Srivastava, 2005). Les utilisateurs sont dotés de plus d'autonomie et de flexibilité tout en restant joignables par les autres (Kakihara & Sorensen, 2002). Par conséquent, ils ont la capacité de se déplacer entre différents lieux (Fortunati, 2001), organiser des conditions de travail moins strictes et être simultanément éloignés et proches. En ce sens, leur numéro de téléphone mobile devient leur point de référence fixe leur permettant une connectivité et une communication instantanée (Arnold, 2003) indépendamment de leur emplacement.

Ces caractéristiques de téléphones mobiles induisent un contexte nouveau et intéressant pour étudier l'impact des TIC sur les frontières temporelles entre les sphères personnelle et professionnelle de la vie. Pourtant, il y a peu d'efforts pour comprendre comment l'utilisation des téléphones mobiles, comme dispositifs de communication, affecte ou restructure même les frontières temporelles séparant le travail et le hors-travail (Green, 2001; Srivastava, 2005).

Les téléphones mobiles fournissent une accessibilité accrue et une communication instantanée pour les utilisateurs. Ces derniers peuvent exécuter leur travail sans la contrainte de temps et/ou de l'espace. Les mêmes propriétés de téléphones mobiles asservissent (Arnold, 2003) les utilisateurs puisque, sans contrôle actif de leur frontières temporelles, ils deviennent plus vulnérables aux revendications de l'organisation dépassant ainsi les heures normales de travail.

Mais il faut noter que l'aspect contraignant et habilitant des TIC sur les travailleurs dépend fortement de leur position hiérarchique (Prasopoulou, Pouloudi1 & Panteli, 2006). Pour les individus occupant des emplois à fort besoin de communication et de coordination entre collègues, clients ou associés, l'utilisation du téléphone portable a facilité leur travail à plusieurs égards, en particulier en termes de coordination, mais a encore progressé la communication, même pour les questions de travail mineures dans les segments de temps habituellement consacrés à des activités privées.

Le nombre croissant d'appels après les heures de travail, soit provenant de cadres supérieurs ou des collègues, a créé un sentiment d'urgence concernant les allégations

de l'organisation. Ce sentiment d'urgence rend les individus de plus en plus réticents à établir une frontière temporelle définitive entre leur travail et leur vie personnelle en éteignant leur téléphone ou en refusant de répondre à des appels professionnels. (Prasopoulou, Pouloudi & Panteli, 2006). Ceci, n'est cependant pas le cas pour tout le monde. En effet, il y a des individus qui attachent une grande importance à la préservation de leur temps libre. De ce fait, ils ne répondent jamais aux appels téléphoniques liés au travail après avoir quitté le bureau.

Jarvenpaa & Lang, (2005) affirment que durant la première période d'utilisation, les téléphones mobiles sont perçus par les utilisateurs comme un outil permettant une organisation plus directe de leurs activités sans avoir besoin d'une planification détaillée. Mais au fil du temps, une réalité s'impose devant eux, l'usage fréquent du téléphone portable empêche la planification, le principal outil pour la création de l'ordre temporel, et la préservation des frontières strictes entre leurs différentes activités.

Il s'ensuit que les propriétés temporelles de téléphones mobiles deviennent plus importantes à leurs utilisateurs que les autres technologies. D'autant plus que, étant donné que les téléphones mobiles sont exclusivement liés à une seule personne (Arnold, 2003), ils pourraient devenir beaucoup plus intrusifs dans la vie que les autres technologies mobiles.

L'utilisation croissante des téléphones portables dans leurs pratiques quotidiennes met les individus dans une situation très étrange; à partir d'un point de vue spatial, leur travail et leurs activités personnelles restent séparés. Toutefois, les frontières temporelles s'estompent par l'intégration progressive du travail et le temps libre qui les laisse avec un sentiment que leur bureau est toujours présent, même quand il est physiquement éloigné. Réciproquement, leur famille, leurs amis, sont toujours présents, même sur le lieu de travail (El Wafi & Brangier, 2012).

Il est donc évident que la diffusion des téléphones mobiles a des conséquences importantes sur les aspects temporels de la vie des individus. Mais, les recherches antérieures (l'orge, 1988; Lee, 1999) n'ont pas fourni une preuve claire, qui montre que les utilisateurs sont conscients du rôle des technologies de l'information en tant que facilitatrices des changements dans leur ordre temporel.

Cependant, de nos jours, la technologie est devenue une partie intégrante de la vie humaine. Les utilisateurs, ayant intégré leurs téléphones portables dans leurs activités quotidiennes, deviennent plus conscients des effets des téléphones sur les frontières temporelles qui séparent leur vie au travail et leur vie hors-travail. Prasopoulou, Pouloudi & Panteli (2006) indiquent que ce sont les professionnels eux-mêmes qui déterminent souvent le degré auquel l'utilisation du téléphone portable pour des questions professionnelles pénètre la sphère personnelle.

La stratégie des individus dans la gestion des frontières temporelles entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle doit être prise en compte pour une meilleure appréciation du rôle des technologies de l'information et de la communication dans leur vie.

Les recherches antérieures sur les frontières temporelles entre le travail et le non-travail (Nippert-Eng, 1995) ont fait ressortir deux types de stratégies déployées par les individus dans la construction de ces frontières. Une stratégie consiste à séparer physiquement la vie au travail et la vie hors travail («segmentation») et donc signaler une certaine frontière espace-temps entre les deux sphères sociales. La deuxième stratégie consiste en la synergie («intégration») entre ces deux sphères, ce qui est réalisé par le mélange de travail et du hors-travail et l'absence de frontières précises entre les deux sphères.

Les professionnels deviennent conscients de l'impact des téléphones mobiles sur les frontières temporelles entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, et l'intégration qu'ils occasionnent, au fil du temps, de leurs diverses activités. Prasopoulou, Pouloudi1 & Panteli (2006) suggèrent que cette stratégie de gestion des frontières temporelles à savoir l'intégration est une conséquence directe de l'utilisation du téléphone mobile. Les individus craignent que ne pas répondre à leur téléphone mobile après les heures normales de bureau, et donc le fait de maintenir une frontière temporelle rigide, serait interprété comme une évasion ou un refus de l'exécution de tâches de travail. Par conséquent, ils succombent à un mélange de leur vie professionnelle et personnelle sans ressentir aucune transition vers des habitudes de travail plus fluides qui justifieraient un tel changement.

Ce qui précède nous pousse à suggérer que les aspects culturels tels que les valeurs de travail, les cultures polychrones et monochrones, par exemple, peuvent influencer la gestion des frontières entre le travail et le hors-travail.

2.2.3 USAGE DES TIC ET PERMEABILITE DES FRONTIERES TRAVAIL/HORS-TRAVAIL: QUEL IMPACT SUR LES INDIVIDUS?

La perméabilité, peut être voulue ou subie, dans l'un ou l'autre cas, les effets sont différents. L'usage des TIC entre les deux domaines de vie peut donner une flexibilité accrue à l'individu, mais il peut aussi être source de surcharge et de débordement. Il est question dans cette section de se demander quels sont les éventuels impacts de cette porosité accrue sur l'individu, sur son travail, sur sa vie personnelle ainsi que sur la relation entre les deux.

Si l'utilisation des TIC soutient les frontières floues entre les domaines sociaux, quelles sont les conséquences sociales de ce phénomène? C'est une autre question qui n'a pas été analysée de façon approfondie, en particulier quand il s'agit du brouillage «vie professionnelle-vie personnelle».

En effet, les conséquences de ces frontières plus perméables pour les individus et les familles restent encore chaudement débattues. D'une part, on trouve ceux qui affirment que le brouillage des frontières entre le travail et la famille est potentiellement nuisible pour les individus et les familles. Ceci est dû, selon eux, à la surcharge de travail (Galinsky, Kim, & Bond, 2001; Weil & Rosen, 1997), à l'individualisme ou l'isolement (Kraut & al., 1998; Sproull, 2000), à un rythme

accéléré de la vie de famille (Daly, 1996), et aux interruptions continues (Ventura, 1995) induits par cette perméabilité. Chesley (2005) a constaté que les frontières plus perméables entre le travail et la maison, facilitées par l'utilisation des TIC, ont été associées à une augmentation de la détresse et à une diminution de la satisfaction familiale.

D'autre part, il y a ceux qui soutiennent l'idée que l'utilisation des technologies de l'information et de la communication a le potentiel de soutenir les arrangements de travail. Ceci peut améliorer la flexibilité, réduisant ainsi les conflits entre le travail et la famille (Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman, 2001; Valcour & Hunter, 2005).

2.2.3.1 Usage des TIC, débordement et satisfaction

De nombreux chercheurs ont exprimé leurs préoccupations au sujet des effets de l'utilisation de la technologie sur la vie et les relations familiales (Kraut & al., 1998; Weil & Rosen, 1997) mais, peu d'études ont examiné la relation entre l'utilisation des technologies, et le bien-être individuel ou familial (Papadakis & Collins, 2001).

En utilisant des données longitudinales recueillies à partir de couples à deux revenus sur deux périodes de temps, Chesley (2005) a examiné les liens entre l'utilisation des technologies, le débordement et les changements dans la détresse individuelle et la satisfaction familiale. Quatre hypothèses ont été testées.

- Une première hypothèse selon laquelle l'utilisation des technologies de l'information et de la communication est liée à des changements dans la détresse individuelle et la satisfaction familiale par le biais des niveaux accrus de débordement. La nature des changements dans la détresse ou la satisfaction familiale (c'est à dire, les augmentations ou diminutions) varie selon que l'usage de la technologie favorise les débordements négatifs ou positifs.
- Une deuxième hypothèse stipule que les augmentations du débordement négatif travail-famille seront seulement liées à la diminution de la satisfaction familiale.
- La troisième hypothèse associe positivement l'augmentation dans les formes positives de débordement dans les deux directions à la satisfaction familiale et négativement à la détresse.
- L'hypothèse des frontières asymétriques suggère que les femmes sont plus susceptibles de connaître des hausses positives ou négatives dans le débordement famille-travail, alors que les hommes seront plus susceptibles de vivre des augmentations positives ou négatives du débordement travail-famille.

Le Modèle a pris en compte l'âge, l'éducation, le revenu des ménages, et l'affiliation de l'industrie/de l'organisation parce que toutes ces caractéristiques semblent influer sur l'utilisation de la technologie (Chesley, 2000).

Selon cette étude, il existe un lien entre l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, le bien-être individuel et la satisfaction familiale. Elle teste la plausibilité du mécanisme -débordement élevé- pour expliquer ces associations. Les frontières perméables favorisent le transfert des expériences de débordement négatif, plus que positif, et sont associées à des conséquences négatives pour les travailleurs. L'utilisation des téléphones portables est associée à une augmentation du débordement négatif travail-famille, à la fois pour les hommes et les femmes. Il a été également démontré qu'une utilisation des technologies de l'information et de la communication renforce les frontières sexuées de travail/famille parce l'utilisation persistante des TIC est liée à une augmentation du débordement négatif famille-travail pour les femmes, mais pas pour les hommes.

Selon Chesley (2005), l'usage des technologies de communication est lié à l'augmentation du débordement négatif, plus que l'usage des technologies informatiques. Il a expliqué cet état par les différences entre les technologies En effet, les ordinateurs sont des technologies plus passives par rapport aux téléphones cellulaires, car les utilisateurs ont besoin de s'asseoir et de les mettre en marche avant l'accès. Une autre explication possible réside dans l'enracinement et l'adoption précoce de la technologie informatique par rapport à la technologie des communications.

Les critiques qui ont été adressées au modèle de Chesley par Grzywacz (2002) résident dans le fait que la perméabilité des frontières n'est pas le principal problème dans l'évaluation des conséquences liées à un renversement de l'interface travail/famille. Il affirme plutôt que le contrôle individuel sur ce qui se passe à travers ces frontières façonne les conséquences que l'on expérimente. Il avance qu'il est nécessaire d'intégrer des mesures de contrôle individuel sur la façon dont les technologies de l'information et de la communication sont utilisées.

Chesley (2005) a lui-même affirmé que les résultats issus de son étude doivent être interprétés avec quelques précautions. Tout d'abord, l'échantillon des travailleurs n'est pas un échantillon représentatif. Par conséquent, la généralisation des résultats n'est pas aisée. Egalement, le modèle testé suppose que l'utilisation persistante de la technologie provoque l'augmentation du débordement, qui, à son tour, entraîne des changements dans le bien-être et la satisfaction familiale. Bien que le design longitudinal de l'étude fournit une forte évidence que c'est le cas, la causalité ne peut pas être établie sans une recherche expérimentale.

D'autres limites des données peuvent également influer sur l'interprétation des résultats. Tout d'abord, les mesures de l'utilisation des technologies sont des mesures de fréquence auto-déclarées. Et comme toute mesure d'auto-évaluation, la même fréquence d'utilisation peut signifier quelque chose de différent à différents individus, une situation qui contribue à des erreurs de mesure, bien que la direction de cette erreur soit inconnue (Chesley, 2005).

2.2.3.2 Charge de travail et flexibilité

Idéalement, lorsque les frontières sont établies, il y a un équilibre. D'une manière générale, l'un des objectifs des travailleurs est de garder les deux sphères du travail et du non-travail en harmonie de sorte que l'un n'affecte pas l'autre. Dans la condition postmoderne de compression de l'espace-temps (Harvey, 1979), cela devient de plus en plus difficile. De ce fait, l'équilibre travail/vie est devenu un thème important, avec de nombreux consultants qui offrent des services dans ce domaine. Ce sujet est également une préoccupation majeure des gouvernements, par exemple, le gouvernement canadien a lancé une initiative majeure consacrée à ce sujet, (Duxbury & Higgins, 1991). En effet, l'absence d'équilibre est synonyme de conflit.

Une augmentation du conflit travail / non-travail est un problème majeur aussi bien pour les individus que pour les organisations, car des niveaux élevés de conflit sont associés à plusieurs effets négatifs, notamment l'absentéisme, le stress, la mauvaise santé physique et mentale, et une productivité réduite (Michelson, 1983).

En supposant que le travail et la famille soient des entités distinctes, les organisations opèrent sous ce Kanter (1977) appelle le mythe de mondes séparés. Cependant, ces derniers temps, certaines organisations se sont rendues compte de la difficulté pour leurs employés de tenir leurs deux domaines de vie séparés l'un de l'autre. Elles ont, de ce fait, amélioré la flexibilité du travail par le biais des horaires variables, le partage du travail, la semaine comprimée et d'autres horaires de travail non-standard. Elles ont également renforcé cette flexibilité à travers les technologies de l'information et de la communication qui permettent aux individus d'effectuer leur travail à domicile et ailleurs.

La littérature suggère plusieurs mécanismes par lesquels ce type de flexibilité permise par les TIC peut théoriquement diminuer les conflits «travail / non-travail». Premièrement, la flexibilité diminue les contraintes de l'espace-temps de travail, avec un ordinateur à la maison, un employé possède plus d'une option en ce qui concerne l'endroit où le travail supplémentaire est fait.

Deuxièmement, elle peut réduire les conflits en augmentant la quantité de contrôle qu'il a sur le rythme et le calendrier des travaux. Enfin, la possibilité de passer plus de temps à la maison devrait permettre de réduire le conflit travail / famille, car il permet aux employés de passer plus de temps avec leurs enfants (ou de réduire le conflit travail / loisirs en leur permettant plus de temps).

Cependant, cet avis sur l'effet positif des technologies de l'information et de la communication sur l'équilibre travail/famille est loin de faire consensus auprès des recherches sur l'interface travail/famille. Une grande partie de la littérature soutient que le travail à domicile permis par les TIC augmentera le conflit travail / non-travail (Duxbury et al., 1991). Ce conflit se manifeste à trois niveaux: (1) la surcharge, (2) le débordement de la famille (ou des loisirs ou du non-travail) dans le travail (interférence famille-travail), et (3) le débordement du travail dans le domaine de la famille (interférence travail-famille). La surcharge existe lorsque les exigences professionnelles et personnelles rendent difficile, voire impossible à assumer des

rôles dans chaque sphère confortablement ou de manière adéquate, et l'interférence survient quand les exigences du travail et de la famille sont contradictoires.

L'objectif avoué de l'employeur qui offre des technologies qui permettent aux gens de travailler à la maison, c'est de permettre aux salariés d'atteindre un bon équilibre travail / hors-travail en leur permettant plus de flexibilité. Une telle flexibilité est également une conséquence de la de-stratification des organisations qui a eu lieu au cours des vingt dernières années. Avec moins de gestionnaires pour leur dire quoi faire, certaines prises de décision et un degré d'auto-gestion se sont transmis aux employés, y compris certaines décisions concernant la structuration temporelle de leur travail.

Avec les technologies de l'information et de la communication, surtout mobiles, les individus peuvent ramener leur travail à la maison. Daniels & al (2001) affirment que permettre aux gens de travailler à la maison est un des mécanismes qui a été considéré comme offrant plus de flexibilité**.**

Il ne faut pas par ailleurs confondre le fait de ramener le travail à la maison avec le télétravail. Le premier se réfère au travail effectué pendant les soirées, les week-ends et pendant les vacances par les travailleurs qui passent une journée «normale» de travail au bureau. C'est un travail supplémentaire, et est défini par Venkatesh & Vitalari (1992) comme étant tout travail liée à l'emploi (tâches effectuées pour le compte de l'employeur principal) par des personnes employées à temps plein en dehors du lieu de travail (la maison), après les heures normales de travail ou le week-end. Quant au télétravail, il est défini par Duxbury & al. (1992, 22) comme «un régime de travail dans lequel les employés de l'organisation travaillent régulièrement à la maison, ou sur un site distant, un ou plusieurs jours de travail complets par semaine". Le télétravail est effectué selon un calendrier préétabli, de façon prévisible dans un endroit désigné (à domicile ou un site distant), et le télétravailleur exerce son travail au cours de la journée de travail normale.

Towers, Duxbury & Thomas (2006) considèrent que travailler en dehors des lieux et du temps de travail, via les TIC signifie que le travail est étendu dans les dimensions du temps et de l'espace. Ils ont, de ce fait, utilisé les expressions «extension de travail» et «allongement de travail». Les technologies grâce auxquelles le travail est étendu telles que, les ordinateurs portables, les téléphones cellulaires, les BlackBerry, les PDA (Personal Digital Assistant), les ordinateurs de bureau, sont appelées technologies d'extension de travail «work extending technology» (WET).

Dans une étude faite auprès d'un département du gouvernement fédéral canadien, Towers, Duxbury & Thomas ont fait valoir que l'usage de ce type de technologie (WET), possède, à la fois, des effets positifs et négatifs, aussi bien sur les individus que sur les organisations.

Les effets positifs	Les effets négatifs
Une flexibilité accrue des frontières travail / vie	Diminution de la flexibilité frontière travail / vie personnelle
Une meilleure productivité	Augmentation des attentes de disponibilité
	Augmentation de la charge de travail

Tableau 2. Effets positifs et négatifs des WET

Les effets positifs

Les principaux avantages obtenus par l'utilisation de WET sont les suivants:

• Une flexibilité accrue des frontières travail / hors-travail: Les WET donnent plus de choix et de contrôle sur le temps et le lieu où un employé peut accomplir son travail. Cette flexibilité accrue permet d'accommoder la vie professionnelle et la vie familiale.

• Une meilleure productivité: L'utilisation des WET améliore la productivité de deux manières. Premièrement, elles permettent une meilleure réponse aux clients. Deuxièmement, les WET facilitent le travail dans des endroits et dans des horaires non traditionnels.

Les effets négatifs

• Diminution de la flexibilité des frontières travail / vie personnelle: Alors que certaines personnes apprécient la flexibilité, d'autres la rejettent. Elles déclarent dépenser beaucoup de leur temps familial et personnel à travailler dans la maison, pendant les vacances, le week-end et les soirs de semaine, en utilisant les WET. Le fait que ces technologies rendent plus facile pour le travail d'empiéter sur le temps familial brouille les frontières entre le travail et la maison.

• Augmentation des attentes de disponibilité: Avec les WET, les gestionnaires et les collègues ont tendance à attendre que l'individu soit toujours disponible pour faire le travail. Du moment que les WET permettent aux gens d'envoyer des demandes rapidement, à tout moment, ils peuvent avoir des attentes élevées en ce qui concerne la rapidité avec laquelle les gens pouvaient répondre à leur demande. Il y a un sentiment d'être sur appel tout le temps. La possibilité qu'un courrier électronique puisse arriver, ou le téléphone mobile pourrait sonner, signifie que le soir, les week-ends et les jours fériés sont moins relaxants.

• Augmentation de la charge de travail: L'utilisation des WET a généralement augmenté la quantité de travail que les employés ont à faire, et cela est considéré comme une cause de stress. Il est de plus en plus difficile de se «déconnecter» du travail (Madden & Jones, 2008).

2.2.3.3 Usage d'Internet et équilibre travail/hors-travail

Les tensions entre le travail et la maison ont souvent été formulées en termes de conflit dans les contraintes de temps des travailleurs. Les changements dans la société tels que la hausse des ménages à deux revenus, la disparition des heures normales de travail ont fait des difficultés de conciliation des exigences de temps de travail et la vie familiale un sujet d'intérêt général (Brannen, 2005; Dex & Smith, 2002; McKie & al., 2002).

Des études ont été menées dans plusieurs pays tels que l'Australie, la Grande-Bretagne et les États-Unis pour explorer le potentiel de conflit des lieux et des temps de travail et ceux des ménages (Folbre & Bittman, 2004 ; Pocock, 2003). Cependant, on sait peu sur la façon dont les employés peuvent utiliser Internet pour aider à équilibrer leurs deux sphères de vie.

Les applications d'Internet telles que la messagerie électronique et la capacité d'accéder à distance aux fichiers de travail signifie que le travail peut souvent être facilement réalisé en dehors du lieu et des heures de travail (Felstead & al., 2005;. Mazmanian & al., 2005 ; Towers & al., 2006).

Dans une étude faite en 2008 sur un échantillon de travailleurs australiens, Williams & al ont mis en évidence la nature contradictoire des effets de cette technologie. Ils notent que, pour certains, le potentiel d'extension du travail grâce à l'usage d'Internet a été perçu comme ajoutant de la souplesse et de la flexibilité dans leur vie, tandis que pour d'autres, il reflète les tentatives pour passer à travers les charges de travail élevées et à gérer les responsabilités personnelles.

S'appuyant sur le travail de Chesley (2005) et d'autres qui envisagent l'impact de l'usage des TIC sur les frontières «travail/hors-travail», Wajcman & al (2009), ont tenté d'explorer les pratiques d'utilisation d'Internet pour gérer la relation entre le travail et la maison pour les employés australiens de deux principales manières. Tout d'abord, ils ont déterminé l'étendue de l'utilisation d'Internet à des fins professionnelles et à des fins personnelles, la cartographie de la propagation de cette utilisation les jours de la semaine et les jours week-end. Deuxièmement, ils ont examiné l'effet de l'utilisation d'Internet sur l'interaction entre le travail et la vie familiale, en particulier en ce qui concerne l'équilibre vie au travail/vie hors-travail et le débordement entre les deux sphères.

Les résultats issus de cette étude est que les gestionnaires et les professionnels sont plus susceptibles de déclarer que l'utilisation d'Internet augmente leur capacité à équilibrer leur vie professionnelle et familiale par rapport à d'autres professions. Leur familiarisation poussée avec Internet (usage plus fréquent) les a rendus plus aptes à connaître tous les avantages que cette technologie peut offrir en termes de gestion du travail et de vie familiale. Ils ont également montré que l'utilisation d'Internet à des fins professionnelles dans leur milieu familial est significativement liée au débordement travail-famille. Dans ce cas, le débordement est plutôt un débordement positif. Plus un individu passe du temps à utiliser Internet à la maison pour des fins professionnelles, moins est le débordement négatif du travail dans la famille. Contrairement aux préoccupations des chercheurs sur le potentiel négatif de

l'Internet pour prolonger le temps de travail dans la sphère privée au détriment de la vie familiale, il semble que les employés qui utilisent Internet à des fins professionnelles à la maison le font à leurs conditions. La flexibilité offerte par la technologie se traduit par une meilleure conciliation travail-famille pour ces utilisateurs de l'Internet. Les pratiques d'utilisation d'Internet semblent maintenir l'intégrité de la vie familiale, tout en permettant aux employés de répondre aux nombreuses exigences de leur emploi. En effet, ce sont les caractéristiques générales de l'emploi, plutôt que l'utilisation des nouvelles technologies pour le travail qui est responsable du débordement travail-famille.

Les utilisateurs sont en mesure de gérer la technologie de sorte que sa capacité technique à imprégner la division temporelle entre le travail et la maison est contrôlée. Ceci augmente la capacité à équilibrer le travail et la vie personnelle pour ces employés. Il est clair qu'ils ne répondent pas tout simplement à l'Internet, conformément à ses capacités techniques à transcender les frontières temporelles et spatiales. Au lieu de cela, ils prennent activement des décisions sur la façon dont ils intègrent la technologie dans leur vie de manière bénéfique pour eux (Orlikowski, 2007; Pinch & Bijker, 1984).

Ainsi, l'étude faite par Wajcman & al (2010) a montré que les employés ont tendance à interpréter l'Internet comme apportant une contribution positive à leur capacité à gérer leur travail et leur vie familiale. Leurs modèles d'utilisation montrent que cela est réalisé par une utilisation limitée d'Internet à des fins personnelles pendant les heures de travail et son utilisation stratégique à des fins professionnelles en dehors des périodes de travail standard.

2.2.4 SYNTHESE INTERMEDIAIRE

Par ce tour d'horizon des approches théoriques de l'interface « travail-famille », plusieurs points ont été distingués :

Premièrement, la théorie de la frontière « travail-famille » (Clark, 2000; Nippert-Eng, 1996) est un cadre théorique central pour les recherches sur l'utilisation des TIC et la perméabilité des frontières. Cette théorie cognitive générale de classification sociale se concentre sur le sens que les gens attribuent à la maison et au travail, la facilité et la fréquence de transition entre les rôles (Desrochers & Sargent, 2003). L'accent est mis sur la manière dont les gens construisent, entretiennent, négocient, et croisent les frontières sociales. La perméabilité des frontières entre le travail et la vie personnelle en est un élément central.

Deuxièmement, l'utilisation des TIC rend les frontières entre les domaines sociaux plus perméables. Ce constat reste limité et quelque peu mitigé. Certains auteurs affirment que les TIC augmentent la perméabilité. En effet, Galinsky & al., (2001), ont constaté que des frontières plus fluides et plus perméables entre le travail et le hors-travail sont produites structurellement quand les employés utilisent les TIC en dehors des heures et des lieux de travail normalement prévus. Chesley (2005) les

rejoint dans cette idée, en montrant qu'une utilisation élevée du téléphone est corrélée positivement à une perméabilité des frontières élevée. D'autres auteurs affirment le contraire. Selon Wajcman & ses collègues (2008), l'utilisation des TIC, principalement le téléphone portable dans leur étude, ne facilite pas la perméabilité des frontières entre le travail et la famille. Ils affirment également que, prétendre que l'utilisation des TIC facilite le débordement du travail dans la vie personnelle, est un peu exagéré. En effet, il existe d'autres variables qui influencent la perméabilité des frontières telles que la situation personnelle de l'individu, la culture organisationnelle, sa charge de travail, etc. La perméabilité des frontières existait déjà depuis longtemps, l'usage des TIC ne l'a pas créée mais lui accéléré le rythme et augmenté le degré.

Troisièmement, la question des stratégies développées par les individus pour gérer ce phénomène n'a pas été analysée en profondeur. Nippert-Eng (1996) présente ces stratégies sous forme d'un continuum avec aux deux extrémités, la segmentation et l'intégration. Il stipule que diverses stratégies peuvent être placées tout au long de ce continuum. Cette typologie reste vague et n'informe pas beaucoup sur le degré et le sens de la perméabilité des frontières, ainsi qu'elle ne prend pas en compte l'impact de l'usage des TIC. Comment les individus utilisent les technologies de l'information pour gérer ce phénomène de perméabilité ?

Ces points nous amènent à présent aux deux principaux objectifs qui fondent ce travail de thèse : déterminer les variables qui influencent la perméabilité des frontières personnelles et professionnelles et proposer une typologie des différentes stratégies développées par les individus, basées sur des pratiques d'usage des TIC, pour gérer cette perméabilité.

3. PARTIE EMPIRIQUE

3.1 DESIGN GLOBAL DE LA RECHERCHE

« Un homme de science n'est jamais un pur savant, mais il est toujours également engagé en quelques positions philosophiques ou idéologiques» (Piaget Jean (1977: 81)

« Nous voyons que le progrès même de la connaissance scientifique nécessite que l'observateur s'incluse dans son observation, que le concepteur s'incluse dans sa conception, en somme que le sujet se réintroduise de façon autocritique et autoréflexive dans sa connaissance des objets.» (Morin, 1990b:29) »

Idées clés du chapitre :

Epistémologie de recherche

Interprétativiste

L'objectif de ce chapitre est de présenter l'épistémologie de recherche adoptée dans notre thèse. En effet, le positionnement épistémologique de chercheur permet d'expliquer ses présupposés, de contrôler la démarche adoptée, ainsi que d'accroitre la validité de la connaissance (Perret & Séville, 2003).

Tout projet de recherche nécessite préalablement une réflexion sur l'épistémologie à adopter. Selon Wacheux (1996), adopter une épistémologie revient à adopter des guides pour l'élaboration de la recherche.

3.1.1 PARADIGMES EPISTEMOLOGIQUES

Crotty (1998:8) affirme que «l'épistémologie est une façon de comprendre et d'expliquer comment nous connaissons ce que nous connaissons ". Maynard (1994:10) indique que l'épistémologie vise à fournir une perspective philosophique pour décider quels types de connaissances sont possibles et comment pouvons-nous nous assurer qu'elles sont à la fois adéquates et légitimes.

Elle cherche à répondre à deux questions différentes, à savoir: comment pouvons-nous connaître le monde? Quelle est la relation entre le chercheur et la connaissance? (Denzin et Lincoln, 1998).

On distingue trois paradigmes épistémologiques: le positivisme, le constructivisme et l'interprétativisme.

3.1.1.1 Le positivisme

Le positivisme était le paradigme épistémologique dominant dans les sciences sociales depuis les années 1930 jusqu'aux années 1960 ; son argument principal étant que le monde social existe à l'extérieur du chercheur, et que ses propriétés peuvent être mesurées directement par l'observation.

Essentiellement, le positivisme affirme que: (Gray, 2009)

- La réalité se compose de ce qui est disponible pour les sens - c'est-à-ce qui peut être vu, senti, touché, etc.
- L'enquête doit être basée sur l'observation scientifique, et donc sur la recherche empirique.
- Les sciences naturelles et humaines partagent les mêmes principes logiques et méthodologiques, traitant avec des faits et non des valeurs.

Ainsi, les idées ne méritent leur incorporation dans la connaissance que si elles peuvent être mises à l'épreuve de l'expérience empirique. Les positivistes considèrent les sciences naturelles comme progressant grâce à l'accumulation des faits sur le monde afin de produire des généralisations connues comme étant des lois scientifiques.

Pour les positivistes, les deux mondes naturels et sociaux fonctionnent au sein d'un ensemble strict de lois, que la science doit découvrir à travers la recherche empirique.

Ceci est un bref résumé du positivisme, mais, comme le note Bryman (2007) note, il y a eu beaucoup de versions différentes du positivisme qui se chevauchent et qui se sont rarement convenues d'une manière précise sur ses composantes essentielles.

3.1.1.2 Le constructivisme

Les Constructivistes perçoivent la réalité comme si elle est socialement construite (Saunders & al., 2003). Shadish (1995, 67) indique que le constructivisme social se réfère à «*la construction des connaissances de la réalité, et non pas à la construction de la réalité en elle-même*».

Cette épistémologie rejette les points de vue objectivistes de la connaissance (Crotty, 1998) ce qui implique que le sujet et l'objet participent activement à la création de sens (Guba & Lincoln, 1998).

Dès lors, les gens ont tendance à construire du sens de différentes manières, même lorsqu'ils regardent le même phénomène (Crotty, 1998). En d'autres termes, le paradigme constructiviste est une perspective qui met l'accent sur la façon dont les différentes parties prenantes dans des contextes sociaux construisent leurs croyances (Schutt, 2006, 44). L'objectif du chercheur est de comprendre et de reconstruire les croyances des gens tout en essayant d'atteindre un consensus commun.

3.1.1.3 L'interprétativisme

La réalité sociale peut être considérée comme étant construite. Elle est basée sur un processus constant d'interprétation et de réinterprétation des comportements intentionnels, significatifs des personnes - y compris des chercheurs (Smith, 1989).

Par conséquent, le chercheur ne peut pas être isolé du phénomène étudié (Smith, 1989). Pour les interprétativistes, le monde est trop complexe pour être réduit à un ensemble de lois observables et la généralisation est une question moins importante que la compréhension des conditions réelles derrière la réalité (Gray, 2004).

L'objectif principal du chercheur interprétativiste est de comprendre le sens de la situation sociale du point de vue de ceux qui la vivent. Le chercheur doit interpréter l'événement, comprendre le processus de construction du sens et révéler quelles significations sont incorporées dans les actions des gens (Schwandt, 1998). Il est important pour les interprétativistes de connaître les significations subjectives ou les réalités qui stimulent les actions des gens. Ceci dans le but de comprendre et donner un sens à ces actions d'une manière qui soit utile pour les participants à la recherche (Saunders et al., 2003).

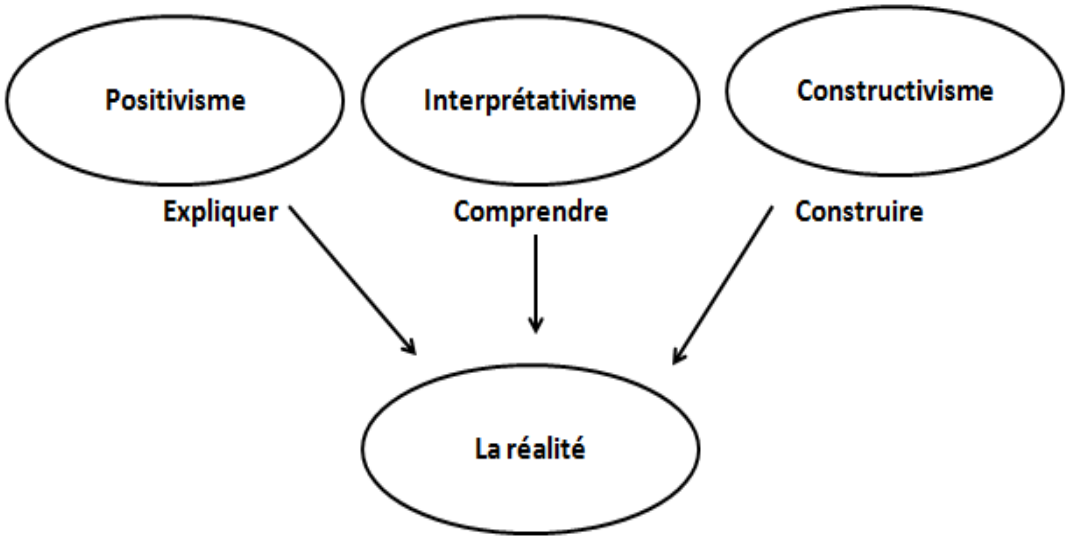


Figure 3.La relation à la réalité des différents paradigmes

Le positivisme cherche à expliquer des relations causales entre variables, l'interprétativisme vise la compréhension du sens que les acteurs donnent à la réalité et le constructivisme cherche à comprendre la construction de ce sens.

Les paradigmes / Les questions épistémologiques	Le positivisme	L'interprétativisme	Le constructivisme
Quel est le statut de la connaissance ?	Hypothèse ontologique Il existe une essence propre à l'objet de connaissance	Hypothèse phénoménologique L'essence de l'objet ne peut être atteinte (constructivisme modéré ou interprétativisme) ou n'existe pas (constructivisme radical)	
La nature de la réalité	Interdépendance du sujet et de l'objet Hypothèse déterministe Le monde est fait de nécessités	Dépendance du sujet et de l'objet Hypothèse intentionnaliste Le monde est fait de possibilités	
Comment la connaissance est-elle engendrée ? **Le chemin de la connaissance scientifique**	La découverte Recherche formulée en termes de « pour quelles causes… » Statut privilégié de l'explication	L'interprétation Recherche formulée en termes de « pour quelles motivations des acteurs… » Statut privilégié de la compréhension	La construction Recherche formulée en termes de « pour quelles finalités… » Statut privilégié de la construction
Quelle est la valeur de la connaissance ? **Les critères de validité**	Vérifiabilité Confirmabilité Réfutabilité	Idiographie Empathie (révélatrice de l'expérience vécue par les acteurs	Adéquation Enseignabilité

Tableau 3. Positions épistémologiques des paradigmes positiviste, interprétativiste et constructiviste (Girod-Séville & Perret (2007)

3.1.2 LE CHOIX DU PARADIGME INTERPRETATIVISTE

Nous pensons que la meilleure façon de conceptualiser le phénomène d'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle est de comprendre les mécanismes qui y sont sous-jacents. Nous allons donc nous interroger sur les motivations des acteurs, tout en cherchant à donner un sens aux différentes situations vécues. Nous allons interpréter les déterminants de la perméabilité des frontières, des stratégies d'usage des TIC adoptées et les modèles d'articulation entre leurs domaines de vie. En d'autres termes, le phénomène de perméabilité des frontières sera étudié à des fins de compréhension et ce à travers les pratiques, les motivations et les vécus des individus.

Ces objectifs donnent à notre recherche un caractère idiographique. Nous mettons en effet, l'accent sur les détails du contexte (temporel, historique, physique, etc…) du phénomène étudié. Outre la contextualisation, atteindre ces objectifs requière le développement d'une capacité d'empathie « afin d'atteindre les réalités telles qu'elles sont vécues par les acteurs » Girod-Séville & Perret (2007, p29).

Notre objectif de compréhension et d'interprétation des comportements des acteurs quant à l'articulation de leurs domaines de vie, ainsi que la valeur idiographique de cette connaissance produite, inscrit notre recherche dans un positionnement épistémologique interprétativiste.

Nous tenterons de répondre à ces objectifs en portant une attention particulière aux vécus de la perméabilité des frontières, aux modèles d'interaction entre le travail et le hors-travail, aux représentations des individus, aux pratiques d'usage des technologies de l'information et de la communication aussi bien dans la vie personnelle que professionnelle et aux raisons pour lesquelles les frontières entre les deux sphères de vie deviennent perméables. L'interprétation se basera sur l'étude du contexte professionnel et personnel des individus.

3.1.3 DESIGN DE LA RECHERCHE

Classiquement, on distingue les méthodes quantitatives souvent utilisées en sciences exactes, des méthodes qualitatives traditionnellement rattachées aux sciences sociales. Mais ce débat « *qualitatif-quantitatif est essentiellement stérile …, nous ne voyons pas de raison à le rattacher à des préférences épistémologiques distinctes.* » (Miles & Huberman, 2003, p.82). C'est pour cette raison que, beaucoup de chercheurs tels que Jik (1983) encouragent, pour étudier une même question, l'utilisation soit simultanée, soit séquentielle des méthodes quantitatives et qualitatives. Ceci permet de mieux élucider la problématique étudiée.

Comme l'affirment Miles & Huberman (2003, p.82), « *il nous faut admettre que tant les chiffres que les mots sont indispensables à la compréhension du monde qui nous entoure* ».

Ainsi, nous avons opté, dans notre recherche pour une utilisation séquentielle qui combine à la fois une démarche qualitative exploratoire basée sur des entretiens et une approche quantitative, de test basée sur l'administration d'un questionnaire. « *Explorer et tester sont deux processus qui servent à construire de la* connaissance » (Charreire & Durieux, 1999, p.58).

Il existe en effet, quatre types de méthodes mixtes (Creswell & Clark 2007) :

- La méthode convergente parallèle
- La méthode explicative séquentielle
- La méthode exploratoire séquentielle
- La méthode de systèmes embarqués

Dans notre recherche, nous avons opté pour la méthode exploratoire séquentielle. Cette dernière commence par une phase qualitative primaire. Les résultats issus de cette phase sont validés par des résultats quantitatifs. Cette approche est généralement utilisée pour développer un instrument de mesure quantitatif, tel qu'un questionnaire dans une zone relativement peu étudiée. La phase qualitative identifie

les facteurs importants, tandis que la phase quantitative les applique à un échantillon plus large et / ou plus diversifiés (Creswell & Clark, 2007).

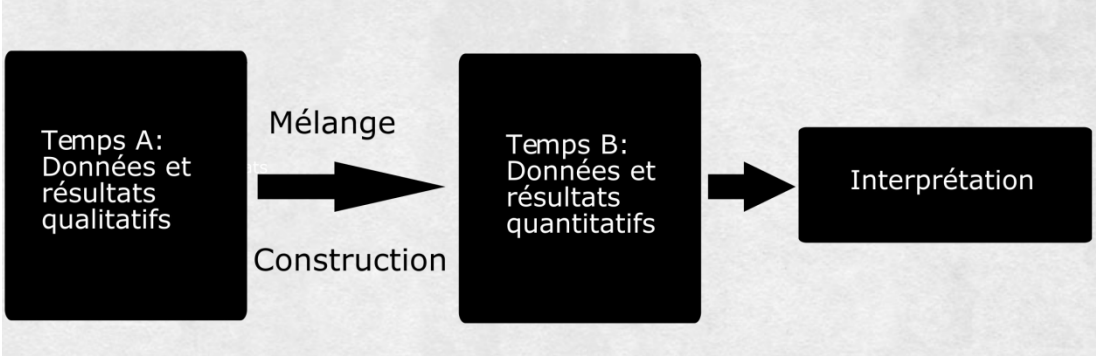


Figure 4. La méthode exploratoire séquentielle (adapté de Creswel & Clark, 2007)

3.1.4 LE MODE DE RAISONNEMENT ADOPTE

Suivre un protocole de recherche en deux temps, à savoir exploration et test, inscrit notre recherche dans un raisonnement hypothético-déductif.

Selon Thiétart & al., (1999), l'exploration et le test sont complémentaires dans la construction des connaissances, malgré qu'elles soient soutenues par deux logiques différentes.

L'objectif de la première phase exploratoire qui s'est traduite par des allers-retours entre la théorie et la pratique (entretiens) est de formuler les principales propositions de recherche et de construire un modèle général. Cette phase correspond ainsi à une démarche abductive. Cependant, vu que l'abduction ne nous permet pas d'avoir la certitude que les hypothèses émises soient valides et ne confère pas un statut explicatif à notre modèle de recherche, nous proposons de le tester par une confrontation au terrain. Cette phase de test suit davantage une démarche hypothético-déductive.

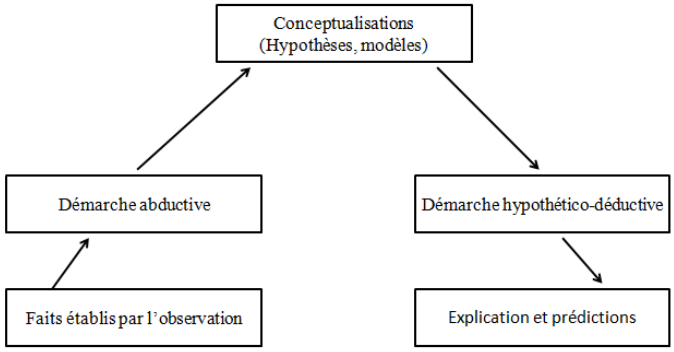


Figure 5. Modes de raisonnement, (Thiétart & al, 1999, 62)

3.2 ETUDE 1: LES DETERMINANTS DE LA PERMEABILITE DES FRONTIERES ET LES MODELES D'ARTICULATION

« Le travail... est l'unique loi du monde, le régulateur qui mène la matière organisée à sa fin inconnue. La vie n'a pas d'autre sens, pas d'autre raison d'être ; nous n'apparaissons chacun que pour donner notre somme de labeur et disparaître... » Zola (1893)

«Le marché du travail exige la mobilité sans tenir compte des situations personnelles. Le couple et la famille exigent le contraire. [...] Le sujet du marché est l'individu seul, débarrassé de tout «handicap" relationnel, conjugal ou familial » (Ulrich Beck, La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité, 2001 p 257)».

« Famille et travail : duel ou duo ? » Colloque Egalité hommes/femmes et articulation travail/famille : vers un nouveau modèle ? » Paris 2010

L'objectif de ce chapitre est de présenter la première étude de cette thèse. L'objectif de cette étude est double. Dans un premier temps, nous tentons de déterminer les variables individuelles et/ ou organisationnelles qui influencent la perméabilité des frontières personnelles et professionnelles à travers l'usage des TIC. Dans un deuxième temps, nous allons catégoriser les manières qu'utilisent les individus pour gérer cette perméabilité en différents modèles. Pour cela, nous présenterons tout d'abord la problématique et les hypothèses sous-jacentes à cette étude, ensuite nous en détaillerons la méthodologie. Enfin, nous ferons part des résultats et de la discussion.

3.2.1 PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESES

3.2.1.1 Problématique

La revue de la littérature montre que la question de perméabilité des frontières est une préoccupation qui intéresse plusieurs disciplines. L'impact que peut avoir ce phénomène sur le bien-être individuel, le travail et l'organisation témoigne de

l'importance d'en comprendre les raisons et de définir les stratégies permettant d'éviter les conséquences négatives.

Avec le développement des TIC dans les sphères personnelle et professionnelle, la porosité des frontières prend plus d'ampleur. Cependant, la littérature nous renseigne peu sur le rôle actif joué par l'usager des TIC aux frontières de ses domaines de vie. La majorité des recherches se sont intéressées aux effets, soit positifs, soit négatifs de la perméabilité des frontières et de l'usage des TIC, bien plus que sur les stratégies développées par les individus pour gérer cette perméabilité.

C'est pourquoi nous avons orienté notre travail de recherche doctorale dans cette direction. Notre problématique se décline en deux questions de recherche principale :

Quels sont les déterminants de la perméabilité des frontières personnelles et professionnelles via l'usage des TIC ?

Quelles sont les stratégies développées par les individus pour gérer la perméabilité des frontières,

La revue de la littérature nous a permis d'identifier les possibles variables qui déterminent la perméabilité des frontières de la vie personnelle et de la vie professionnelle. Ces variables sont les suivantes :

- Les caractéristiques du poste
- Les caractéristiques organisationnelles
- Les caractéristiques personnelles

Ainsi, nous formulons les premières hypothèses de recherche suivantes:

3.2.1.2 Hypothèses préliminaires

- Les caractéristiques organisationnelles de l'entreprise influencent la perméabilité des frontières entre la vie au travail et la vie hors-travail des individus qui y travaillent.
- Les caractéristiques de travail influencent la perméabilité des frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle.
- Les caractéristiques personnelles influencent la perméabilité des frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle.
- Les caractéristiques des technologies de l'information et de la communication utilisées par l'individu influencent le niveau ainsi le sens de la perméabilité des frontières.
- Les personnes développent des stratégies d'articulation de leurs domaines de vie en se basant sur des pratiques d'usage des TIC, la segmentation, le débordement et l'intégration.

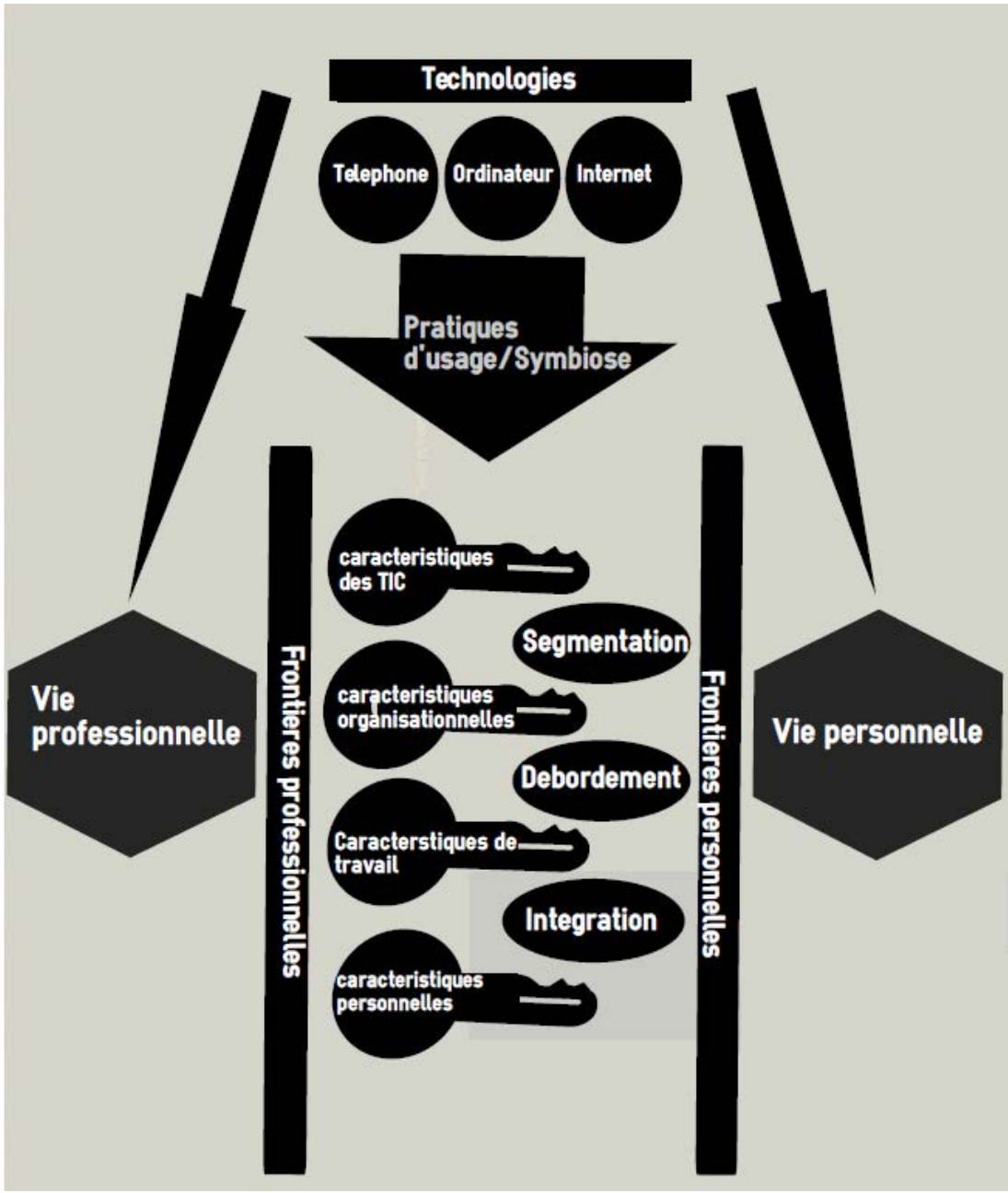


Figure 6. Modèle de recherche (résultant de la revue de la littérature)

Le cadre référentiel théorique que nous avons choisi pour répondre à notre questionnement est la théorie des frontières travail-famille et la théorie de la symbiose homme-technologie-contexte. Comme on l'a mentionné précédemment, la théorie des frontières telle que développée par Clark (2000) fournit des éléments de réponses aux questions relatives aux différentes manières dont les individus créent, entretiennent et modifient les frontières entre leurs domaines de vie afin de gérer leurs multiples rôles. Les frontières sont classées au nombre de trois ; temporelles, physiques et psychologiques. Elle fournit, également, des propositions pour comprendre les implications des différentes façons d'articuler des domaines de vie. Selon la théorie de la symbiose (Brangier & al, 2009), La technologie assiste

l'humain, amplifie ses capacités et devient un prolongement de lui-même. Elle modifie son appréhension du contexte. Notre questionnement est de savoir comment finalement ces technologies transforment les frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle ? En d'autres termes, comment elles modifient le contexte spatio-temporel de l'action humaine ? Quelles sont les stratégies que la personne adopte pour gérer les frontières entre les deux domaines.

3.2.1.3 Méthodologie

Pour répondre à la question de recherche de cette première étude, une approche mixte, qui combine une phase qualitative exploratoire et une phase quantitative a été privilégiée.

Notre recherche combine deux objectifs, expliquer les causes de la perméabilité des frontières et la décrire. En effet, l'étude de la perméabilité et la manière dont les individus articulent leurs deux domaines de vie, sous l'angle de leur investissement individuel aux technologies de l'information et de la communication, s'articule autour de deux principales questions de recherche :

- Quelles sont les causes de la perméabilité des frontières ?
- Quelles sont les pratiques des individus en matière d'articulation de leurs deux domaines de vie, et quel est le rôle joué par les TIC dans ces pratiques ?

Chacune de ces questions renvoie à un objectif précis. Le premier objectif consiste à comprendre les causes des interpénétrations entre la vie personnelle et la vie professionnelle, et ce à travers les vécus et le sens donné par les individus. Le deuxième objectif est de décrire et de tenter de catégoriser les pratiques de gestion des frontières des domaines de vie chez les individus.

Ainsi, nous pouvons dire que notre recherche est basée sur deux phases : une phase de description et de construction d'hypothèses et une phase de test. Ces deux phases sont combinées pour soutenir notre démarche, tout comme l'affirment Charreire & Durieux (1999), exploration et le test constituent deux processus nécessaires à la construction de la connaissance.

Ainsi, afin de bien cerner la perméabilité des frontières entre les domaines de vie des individus, nous avons choisi, dans un premier temps, de mener des entretiens exploratoires. En effet, les individus ne gèrent pas de la même façon les frontières entre leurs domaines de vie, chacun entretient une certaine relation plus ou moins particulière aux technologies de l'information et de la communication, ainsi la perméabilité des frontières s'ancre dans un contexte particulier. Un contexte qui est déterminé par plusieurs variables qui s'influencent mutuellement et dont les relations sont incertaines. Cette démarche qualitative répond au besoin de décrire et de comprendre le phénomène étudié.

La deuxième phase de la recherche consiste à tester notre de modèle. Il s'agit de construire un instrument de mesure, à savoir le questionnaire. Ce dernier va nous permettre d'appliquer le modèle de recherche proposé sur un échantillon plu large, de confirmer ou d'infirmer les propositions émises.

Le concept de perméabilité des frontières étant un concept qu'on ne peut pas mesurer directement, nous nous intéressons de ce fait, à ses manifestations. Sa mesure est ainsi construite à partir d'un ensemble d'items dégagés lors de la phase exploratoire, et de la revue de la littérature.

De ce fait, l'objectif que l'on assigne à cette deuxième phase de recherche est double. Premièrement, construire une échelle de mesure de la perméabilité des frontières et tester la validité interne de l'outil de mesure. Deuxièmement, mesurer l'impact relatif de chaque facteur de contingence retenu sur la perméabilité des frontières.

3.2.2 L'ETUDE EXPLORATOIRE

Il existe de nombreux cas où l'étude exploratoire est utile : lorsqu'on veut explorer un problème très vague et déterminer ainsi certaines hypothèses ou propositions précises, ou lorsqu'on veut comprendre un phénomène et l'analyser en profondeur. (Evrard & al., 2000).

La collecte des données qualitatives vise à atteindre quatre objectifs principaux : (Evrard & al., 2003)

- Mieux Formuler la problématique de recherche
- Emettre des hypothèses mettant en relation les différentes variables
- Supprimer les éventualités
- Construire des instruments de mesure tels que le questionnaire pour une validation quantitative

Les concepts qu'on propose d'étudier dans notre travail, à savoir le concept de frontière, de perméabilité, de style de gestion, sont principalement des concepts qui ont été construits à partir de la littérature. De ce fait, une analyse exploratoire du phénomène s'est avérée indispensable avant toute élaboration d'un modèle explicatif. Elle constitue donc un complément indispensable à l'analyse de la littérature, ainsi qu'une «*étape nécessaire à la conduite d'une approche quantitative dans les meilleures conditions*» (Thiétart & al., 2000, p 101). En effet, «*L'analyse exploratoire, menée au travers d'une recherche qualitative, constitue souvent un préalable indispensable à toute étude quantitative afin de délimiter la question de recherche, de se familiariser avec cette question ou avec les opportunités et les contraintes empiriques, de clarifier les concepts théoriques ou d'expliciter les hypothèses de recherche* » (Lambin, 1990).

Dans ce cas, ce qui est privilégié, en premier, est l'interprétation et la compréhension de phénomène, plutôt que la généralisation des résultats.

3.2.2.1 Les entretiens

Les entretiens ont été menés en deux temps. Dans un premier temps, nous avons procédé de manière informelle, libre, sans guide d'entretien préalable. Cette étape

était importante puisqu'elle nous a permis d'apporter des éclaircissements sur la manière dont les individus traduisent la perméabilité des frontières et le sens qu'ils donnent à leurs usages des TIC. Ceci nous a facilité la formulation des questions dans le guide d'entretien qui a été utilisé en deuxième temps.

Une série de quinze entretiens ont été réalisés de manière formelle. La durée moyenne d'un entretien varie entre 45 minutes et 1 heure environ. Ne prétendant à aucune forme de représentativité statistique, les entretiens sont synthétisés dans le tableau suivant:

	Âge du répondant	Sexe du répondant	Etat civil	Nombre d'enfants	Fonction	Secteur d'activité	Pays
Entretien	51 ans	M	Marié	2	Directeur	Bancaire	Tunisie
Entretien	46 ans	F	Marié	2	Inspectrice	Administration	Tunisie
Entretien	37 ans	F	Célibataire	0	Directrice	Administration	France
Entretien	50 ans	M	Marié	1	Directeur	Informatique	Tunisie
Entretien	39 ans	M	Célibataire	0	Assistant projet	Bancaire	France
Entretien	33 ans	M	Célibataire	0	Statisticien	Service	France
Entretien	36 ans	F	Marié	3	Enseignante	Enseignement	Tunisie
Entretien	32 ans	M	Célibataire	0	Chef de projet	Informatique	France
Entretien	42 ans	F	Marié	2	Responsable RH	R. Humaines	Tunisie
Entretien	45 ans	F	Divorcé	2	Comptable	Comptabilité	Tunisie
Entretien	41 ans	F	Marié	1	Directrice	Banque	Tunisie
Entretien	30 ans	F	Célibataire	0	Ingénieur	Service	Tunisie
Entretien	37 ans	F	Célibataire	0	Responsable MKT	Marketing	France
Entretien	34 ans	F	Marié	0	Ergonome	Informatique	France
Entretien	35 ans	M	Célibataire	0	Informaticien	Informatique	France

Tableau 4. Les caractéristiques des interviewés

Les entretiens formels ont été conduits jusqu'à ce qu'on arrive à une saturation sémantique, les dernières interviews n'apportant plus de nouvelles réponses.

Il est à préciser que pour les entretiens formels, nous avons utilisé la technique des entretiens semi-directifs. Notre objectif était de laisser le répondant s'exprimer et parler librement, mais sur des questions précises. Comme le note Romelaer, cette technique « réalise un compromis souvent optimal entre la liberté d'expression du répondant et la structure de la recherche » (Romelaer in Roussel & Wacheux, 2005, p.104).

Selon Saunders & al. (2003), la caractéristique principale de l'entretien semi-directif est sa flexibilité ; en effet, le chercheur peut ajouter ou supprimer des questions en se basant sur les résultats de chaque entrevue. Il n'est pas tenu de suivre un ordre précis de questions, mais peut varier en fonction de l'ordre du flux de la conversation.

3.2.2.2 L'élaboration du guide d'entretien

Le guide d'entretien a été élaboré en tenant compte des thèmes issus des premiers entretiens ainsi que de la revue de la littérature relative à l'interface vie personnelle-vie professionnelle, et notre cadre conceptuel (la théorie des frontières travail-famille et la théorie de la symbiose homme-technologie-contexte). Nous avons ainsi abordé les axes thématiques suivants, (cf, annexe n° 1). :

- Caractéristiques de la situation personnelle : âge, formation, situation familiale, responsabilités familiales (enfants à charge), appui du conjoint ou de la famille.
- Caractéristiques du travail : temps de travail, charge de travail, flexibilité, autonomie.
- Perception de la culture de l'entreprise en matière d'articulation vie au travail/vie hors-travail.
- Technologies de l'information et de la communication utilisées : les sous-thèmes évoqués sont la durée d'utilisation des TIC, l'ancienneté de l'usage, les lieux d'utilisation.
- Pratiques d'usage des TIC, aussi bien dans la vie personnelle que dans la vie professionnelle : Il s'agit d'aborder la question de l'utilisation des TIC à la maison pour des activités professionnelles ou leur utilisation au travail pour des besoins personnels.
- Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle : les interlocuteurs ont été amenés à évoquer les interpénétrations entre leurs deux sphères de vie, et les modalités d'interaction entre elles. Il leur est également demandé de préciser s'ils considèrent que les TIC les ont aidés à mieux articuler leur vie personnelle et professionnelle ou, au contraire, si elles ont rendu l'articulation problématique.

L'articulation autour de quelques thèmes principaux permet et facilite une analyse thématique postérieure (Evrard & al, 2003).

3.2.2.3 Résultats de la phase exploratoire, analyse des entretiens : méthode d'analyse de contenu

Selon Couvreur & Lehuede (2002), il existe cinq types d'analyse de contenu:

- L'analyse thématique transversale
- L'analyse structurale
- L'analyse par entretien
- L'analyse propositionnelle du discours
- L'analyse des relations par opposition

Pour notre travail, nous avons retenu la méthode d'analyse la plus souvent utilisée en sciences de gestion, l'analyse de contenu thématique.

Selon Blanchet et Gotman, (1992), cette méthode permet de s'écarter de la singularité des discours et découpe transversalement ce qui d'un entretien à un autre se réfère au même thème. Ainsi, le chercheur regroupe et traite transversalement les extraits des entretiens qui se rapportent au même thème Elle met plus l'accent sur la cohérence thématique inter-entretiens que sur la cohérence singulière de l'entretien.

Bardin (1977) affirme que l'analyse thématique du contenu des discours permet de dégager la structure et les thématiques propres à chaque sous-groupe de la population interviewée.

Pour former les différents thèmes et sous-thèmes, nous avons retenu l'unité de sens comme unité de codage, à savoir les portions de phrases, des phrases ou des groupes de phrases, tout comme le préconise Thiétart & al. (1999, p. 460) « *Les analyses thématiques adoptent comme unité d'analyse une portion de phrase, une phrase entière ou, un groupe de phrases»*. La définition de l'unité de codage est l'une des décisions les plus fondamentales et importantes (Weber, 1990).

La répétition fréquentielle des thèmes dans l'analyse thématique permet une mise à jour de constances, de différences et de similitudes (Bardin, 1993). Cette dernière permet d'expliquer certains des stratégies et des comportements des acteurs. En ce sens, l'analyse de contenu thématique est cohérente avec notre objectif de construction d'un modèle explicatif des modèles de gestion des frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle sous l'angle de leur relation aux technologies de l'information et de la communication, des déterminants de cette perméabilité, ainsi que les sentiments des individus vis-à-vis de cette perméabilité.

Le tableau suivant présente les catégories thématiques issues de l'analyse de contenu des entretiens :

Thèmes	Catégories
La perméabilité des frontières	
Modes de gestion de la perméabilité des frontières	•Fréquence des interpénétrations •Sens des interpénétrations (de la vie personnelle dans la vie professionnelle ou de la vie professionnelle dans la vie personnelle) •Modèles d'articulation entre le travail et le hors-travail (débordement, segmentation, etc.)
Ressenti vis-à-vis de la perméabilité	•Attitudes vis-à-vis de la perméabilité (satisfaction, insatisfaction) •Explication
Relation aux TIC	•Impact de l'usage des TIC sur la perméabilité des frontières •Stratégies d'usage des TIC pour gérer l'interaction entre le travail et la vie personnelle Attitudes vis-à-vis de l'usage des TIC et la perméabilité des frontières (satisfaction ou insatisfaction, maîtrise de l'usage)
La culture travail-hors travail dans l'organisation	
Climat social en matière d'articulation travail/hors-travail	• Comportement des collègues de travail
Soutien de la hiérarchie	•Attitudes de la hiérarchie vis-à-vis de l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle des salariés •Flexibilité horaire
Le rapport au travail	
Soutien de la hiérarchie	•Implication dans le travail •Investissement temporel

Tableau 5. Catégories thématiques issues de l'analyse de contenu

Dans cette section, nous allons présenter les premiers résultats issus de la phase qualitative de notre recherche. En effet, l'analyse thématique des entretiens nous a permis de relever un certain nombre de facteurs déterminants de la perméabilité des frontières. Nous décrirons ensuite la manière d'articuler la vie personnelle et la vie professionnelle, que nous avons classifiée en quatre principaux modèles.

Les déterminants de la perméabilité des frontières « vie personnelle-vie professionnelle » identifiés suite à l'approche qualitative

La section suivante s'intéresse ainsi, aux différentes variables, personnelles, organisationnelles et technologiques, susceptibles d'influencer la perméabilité des frontières.

Charge de travail

Pourquoi travailler à la maison ? La majorité des interviewés évoquent la charge de travail. C'est un élément déterminant pour expliquer ce type de perméabilité. Une charge de travail élevée pousse les individus à travailler chez eux, pendant leur temps personnel, les weekends et les congés.

«Je travaille chez moi parce que j'ai beaucoup de travail, je n'ai pas assez de temps pour terminer au bureau, surtout» (Homme, assistant de projet, 39 ans.)

Ramener le travail chez soi est d'autant plus facilité par l'usage des technologies de l'information et de la communication.

«Hier, par exemple, j'ai attendu que tout le monde éteigne leurs machines, après, je me suis connecté, depuis chez moi, sur le serveur de l'entreprise et j'ai installé les nouvelles applications, j'ai travaillé de 20H à presque minuit» (Homme, chef de projet IT, 31 ans)

La charge de travail peut aussi s'expliquer dans certains cas par un taux de perfectionnisme élevé chez l'individu. Ceci est généralement le cas de certains responsables qui ont du mal à déléguer. Ils ont des difficultés à lâcher prise.

En leur posant la question «*Est-ce que vous travaillez chez vous, en dehors des heures de travail habituelles?*», un des interviewés nous donne la réponse suivante:

«Bien sûr que oui, le soir je passe minimum une heure, les weekends, il m'arrive de travailler 3 ou 4 heures. Le problème, c'est que je n'ai personne pour me remplacer et qu'une petite partie du quotidien peut être déléguée, la majorité de travail, je dois la faire tout seul». (Homme, marié, 50 ans, responsable informatique).

Imprévisibilité de l'activité

L'imprévisibilité de l'activité rend difficile pour certains travailleurs le fait d'avoir une gestion de temps bien claire. Ils sont tout le temps en train de travailler dans l'urgence, résoudre dans l'immédiat un incident qui s'est présenté alors qu'il n'était pas dans leur planning.

«Je ne peux pas savoir exactement, à l'avance le travail qui m'attend, je travaille avec des clients externes, je suis tout le temps dans la réactivité, je ne fais que répondre à des demandes urgentes, il y a toujours des aléas, j'ai toujours des grosses journées de travail, et ça ne s'arrête pas même lorsque je rentre chez moi, je continue à travailler, d'ailleurs, c'est ce qui a poussé deux de mes collègues à démissionner (…)» (Homme, assistant de projet, 39 ans) .

Donc, ce sentiment d'urgence, cette incertitude vis-à-vis des tâches à effectuer durant sa journée de travail devient source de pression. Ceci oblige les travailleurs à répondre présents à n'importe quel moment. Ils sont souvent dans des situations d'urgence et de surcharge.

«Je suis en astreinte trois semaines sur quatre, les clients peuvent m'appeler à n'importe quelle heure, surtout que ceux dont j'ai la charge ne sont pas en France, principalement de Singapour, Grande Bretagne, ils ne se rendent pas compte du décalage horaire lorsqu'ils appellent, ce qui importe c'est répondre à leur besoin» (Homme, cadre informatique, 32 ans).

«J'emporte le travail à la maison parce que je suis tout le temps interrompu par des mails urgents, le plus souvent, je laisse mon travail de côté pour pouvoir lire et répondre à tous les mails que je reçois à la longueur de la journée» (Femme, 42 ans, responsable RH).

Responsabilité hiérarchique

Pour les postes dont la responsabilité hiérarchique est élevée, la perméabilité des frontières personnelles vis-à-vis des questions d'ordre professionnel est élevée. Les responsables hiérarchiques sont tout le temps en contact avec leurs subordonnés, répondre à leurs éventuelles questions, préparer leurs tâches, etc.

«J'avais toujours des coups de téléphone ou des e-mails auxquels je dois répondre lorsque j'étais en vacances, et ceci a duré plus que dix ans mais suite à un souci de santé, j'ai dit stop, ça ne peut pas

durer, je suis devenu pragmatique. Je ne veux plus être dérangé pendant mes vacances, ni par téléphone, ni autrement. D'ailleurs maintenant, j'éteins mon téléphone une fois arrivé chez moi » (Homme, directeur banque, 51 ans).

Flexibilité au travail

Organisation de travail personnalisée

Travailler à la maison est une pratique utilisée par certains travailleurs pour ajuster leur travail, ceci leur permet de prévoir certains pics d'activités où ils ont une quantité de travail très dense.

«Travailler à la maison me rassure, ce n'est pas question que je n'ai pas le temps de finir mon travail au bureau mais c'est une manière d'anticiper, je n'aime pas me trouver dans une situation d'étranglement en voyant les «Dead line» arriver et que je manque de temps» (Homme, marié, 50 ans, responsable sécurité informatique).

Recherche de la tranquillité et du calme

«Lorsque je suis face à un dossier important, et même si j'ai assez de temps pour le faire au bureau, je choisis de travailler à la maison, comme ça je suis plus calme et plus concentré» (Femme, 38 ans, auditrice, célibataire).

Dans ce cas, travailler à la maison est justifié par la recherche de calme et de concentration. Cette flexibilité temporelle n'est pas donnée à tout le monde et n'est pas possible pour toutes les tâches. C'est uniquement pour certains postes. Pour les tâches urgentes, telles que répondre à un client important en attente d'installation d'une certaine application pour gérer sa base de données, le travail ne peut pas être reporté au retour au calme de la maison. C'est le cas de l'un des interviewés:

«Il y a certaines tâches que je peux faire chez moi, mais pour certaines tâches ceci est tout simplement impossible, comme par exemple les clients qui attendent des installations sur leur serveur, il faut leur donner la priorité et exécuter sur le champ» (Homme, célibataire, ingénieur système, 30 ans)

La flexibilité au travail n'a pas uniquement comme corollaire la perméabilité des frontières personnelles mais également celle des frontières professionnelles ; certains interviewés affirment qu'ils se permettent de régler certaines affaires personnelles sur le lieu de travail telles que téléphoner à des amis, à leurs conjoints, faire des recherches de destinations pour leurs prochaines vacances, etc.

En posant la question, *«vous arrive-t-il d'utiliser les TIC au travail pour vos besoins personnels ?»,* une des interviewés nous a donné la réponse suivante:

«Oui, ça m'arrive, hier par exemple, avec ma collègue, on était en train de comparer les prix des billets d'avion et des hôtels parce qu'on compte partir en vacances ensemble cette année. Ceci étant dit si j'ai un retard sur mon travail, je peux, soit rentrer plus tard, soit le faire à la maison, chez moi» (Femme, 38 ans, célibataire, auditrice).

La culture travail-hors travail dans l'organisation

Culture axée travail

La course aux résultats et surinvestissement au travail

«Une fois mon supérieur m'a envoyé un message à 3h du matin, au début, je n'ai pas voulu répondre, mais , j'ai craqué au bout de 30 minutes et je lui ai répondu, (…), je savais que mes collègues font pareil, ils ne peuvent pas s'empêcher de répondre, quelle que soit l'heure, donc si je ne réponds pas,

ça sera mal vu par la direction et je risque de perdre des opportunités» (Homme, marié, 50 ans, responsable sécurité informatique).

Dans certains cas, le surinvestissement et la course aux résultats est la norme partagée. Un certain esprit de concurrence s'installe entre les collègues.

«Si tu ne fais pas comme les autres, si tu refuses de répondre aux mails et appels en dehors des heures de travail, si tu ne fais pas des extras, d'autres le feront et ils passeront devant toi pour le poste qui sera ouvert prochainement ou dans un an ou deux». (Homme, assistant de projet, 39 ans.)

Ce surinvestissement s'est traduit par une difficulté à tracer les limites entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Les frontières sont ainsi devenues tellement perméables que la distinction entre les deux domaines de vie est devenue quasiment impossible.

Il faut souligner que ce n'est pas le surinvestissement au travail qui est problématique, mais c'est surtout sa durée. En effet, si le surinvestissement est de court terme, orienté vers un objectif particulier, tel qu'une promotion, un poste plus stimulant, ceci peut être un stimulant. En effet, le travail offre aux individus l'occasion de grandir, d'être reconnus et de concrétiser certains idéaux qu'ils rêvent de réaliser depuis l'enfance.

«C'est vrai que je travaille chez moi, pendant mes vacances, mais c'est surtout vers la fin de l'année, lorsque j'ai des projets de fin d'études ou des mémoires des étudiants à corriger, mais ceci me fait énormément plaisir, enseigner était toujours mon rêve depuis mon enfance, c'est une vocation pour moi» (Femme, mariée, enseignante, 43 ans).

Le surinvestissement au travail peut être également un choix de vie, une manière d'être, le besoin constant d'accomplissement et de reconnaissance. En effet, les êtres humains choisissent de travailler beaucoup, chez eux, pendant leurs vacances, en dehors des horaires habituelles pour voir leurs efforts reconnus.

En répondant «oui» à la question «vous arrive-t-il à travailler chez vous?», un des interviewés enchaine avec les paroles suivantes:

«Lorsque je suis face à un projet important, il m'arrive d'être obsédé pendant des jours et des nuits, ça m'empêche de dormir le soir. Je suis comme ça, j'aime que mon travail soit bien fait». (Homme, chef de projet IT, 31 ans)

Cet accord implicite partagé par tous les membres de l'entreprise et qui donne la primauté au travail nous renvoie à la culture travail/hors-travail. Dans ce cas, l'entreprise sollicite ses employés de telle sorte que leur créativité, leur dévouement soient mis, sans compter, au service de l'entreprise. Il est tout à fait normal de rêver de son travail, de travailler en dehors des frontières de l'entreprise.

La peur de perdre son poste

La réalité économique difficile et le taux de chômage qui ne cesse d'augmenter font que tout est mis en œuvre pour que les individus se surinvestissent au travail. Le sentiment d'insécurité, la course aux résultats, les réductions des effectifs sont telles que les individus qui ont un emploi sont pris dans une logique où ils doivent travailler de plus en plus.

«Les entretiens annuels d'évaluation nous mettent tous en compétition, chacun a envie d'afficher les meilleurs résultats» (Homme, assistant de projet, 39 ans.)

L'usage des technologies de l'information et de la communication comme modérateur de la perméabilité des frontières

Dans certaines de nos interviews, l'usage des technologies de l'information et de la communication est considéré comme un moyen de faciliter la perméabilité des frontières. Dans d'autres, l'usage des technologies de l'information et de la communication est plutôt considéré comme un moyen de diminuer cette perméabilité.

L'usage des TIC comme facilitateur de la perméabilité des frontières

Depuis la révolution industrielle et malgré la séparation entre le lieu de travail et le lieu de vie, la porosité des frontières était un phénomène vécu par un certain nombre de travailleurs. Mais cette porosité a pris plus d'ampleur et est dans certains cas plus facilitée par les technologies de l'information et de la communication.

Il est plus facile maintenant pour un individu de ramener son travail sur une clé USB ou dans son ordinateur portable, ou même de se l'envoyer à son adresse mail que de ramener une pile de dossiers papier à la maison.

« Généralement, j'enregistre les dossiers sur ma clé USB et je travaille dessus en rentrant chez moi en utilisant mon ordinateur personnel.» (Homme, marié, 50 ans, responsable sécurité informatique).

C'est d'usage maintenant pour la majorité des entreprises, surtout celles de services, d'équiper leurs employés de technologies mobiles (smartphone, ordinateur portable, etc.). C'est un des moyens de mettre leur personnel à la disposition du travail. Ceci entraîne généralement un envahissement du travail sur la vie personnelle. La mobilité de ces technologies et la perméabilité des frontières qui en découlent est devenue une norme de travail, il y a eu une redéfinition des structures temporelles de l'activité des employés équipés en ces TIC.

«Au début, on est content d'avoir un smartphone et un ordinateur dès notre premier jour dans l'entreprise, mais après, on se rend compte que c'est une arme à double tranchant » (Homme, 32 ans, cadre informatique).

Mais l'usage des technologies de l'information et de la communication augmente également la perméabilité des frontières professionnelles, la majorité des interviewés affirment utiliser les TIC pour discuter avec leurs amis via les réseaux sociaux, de consulter leur compte bancaire, etc.

«Moi, je laisse mon compte facebook ouvert durant ma journée de travail, ça me permet d'avoir des nouvelles de mes amis, des nouveautés, etc., ceci ne veut pas dire que je discute avec toute la journée, c'est uniquement pour quelques minutes, je ne fume pas, du coup, au lieu de sortir fumer comme mes collègues fumeurs, je discute avec mes amis sur facebook.» (Femme, service marketing, fonction publique, 37 ans).

L'usage des TIC comme frein à la perméabilité des frontières

Certains des interviewés affirment avoir un usage qu'ils qualifient de « plus mûr » des technologies de l'information et de la communication. Pour eux, pas moyen de laisser le travail prendre le dessus sur leur vie personnelle, c'est pour cette raison qu'ils utilisent les TIC pour préserver cette séparation. Aux frontières temporelles, physiques et psychologiques entre le travail et le hors-travail, s'ajoutent une nouvelle forme de frontières, à savoir les frontières technologiques.

«Lorsque je pars en vacances, je laisse mon téléphone professionnel dans un tiroir, l'autrefois, je l'ai allumé une fois ma semaine de vacances terminée, j'ai trouvé 300 mails à traiter, si je l'ai pris avec moi, j'imagine que mes vacances seront gâchées» (Homme, cadre informatique, 35 ans, marié)

A part le fait de ne pas répondre, d'autres personnes font une séparation entre leurs contacts personnels et leurs contacts professionnels.

«J'ai deux téléphones, un professionnel et un autre personnel pour ma famille, les amis et je ne donne jamais mon numéro personnel aux collègues de bureau ou à mes clients, comme ça je suis tranquille» (Homme, 32 ans, cadres informatique).

Les modèles d'articulation « vie personnelle-vie professionnelle » identifiés suite à l'approche qualitative

La typologie des modèles d'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle est faite selon une approche transversale. Les critères retenus pour la classification étant le sens et la fréquence de l'interpénétration d'une sphère dans l'autre. L'hypothèse sous-jacente est que la perméabilité des frontières « vie personnelle-vie professionnelle » est bidirectionnelle. On parle ainsi de la perméabilité des frontières de la vie professionnelle, qui renvoie aux interpénétrations des questions d'ordre personnel dans la vie professionnelle. La deuxième forme est la perméabilité des frontières de la vie personnelle, qui renvoie aux interpénétrations des questions relatives au travail dans la vie personnelle.

En effet, selon Nippet-Eng (1996), le travail et la famille peuvent être placés sur un continuum allant de la segmentation jusqu'à l'intégration. Pour avoir notre typologie, cette dichotomie initiale a été par la suite affinée suite à l'analyse des entretiens, où il a été demandé aux interviewés de décrire leurs pratiques en matière d'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les facteurs déterminants, le rôle joué par les TIC, leur ressenti vis-à-vis de l'interaction «vie personnelle-vie professionnelle».

Le modèle du débordement

Ce modèle renvoie à deux types de débordement, le débordement de la vie professionnelle dans la vie personnelle et le débordement de la vie personnelle dans la vie professionnelle.

Le débordement de la vie professionnelle dans la vie personnelle

Ce type de débordement est le plus généralement rencontré. Ce modèle est défini comme l'interpénétration incontrôlée des questions liées au travail dans la vie personnelle et familiale. La perméabilité des frontières dans ce cas est une perméabilité incontrôlée et subie. L'usage des technologies de l'information et de la communication semble accentuer la perte de contrôle sur la fréquence de ces interpénétrations. La personne ne possède plus le contrôle sur la manière dont elle utilise les technologies de l'information et de la communication aux frontières de ses deux sphères de vie.

Modalités

Travailler à la maison

«Est-ce qu'il vous arrive de travailler à la maison?

Oui, je le fais le soir, lorsque j'ai un travail à terminer, ce qui est toujours le cas, j'attends que les enfants dorment et que tout devient calme » (Femme, 46 ans, inspectrice, administration publique).

Le travail dans les transports

C'est un travail effectué en dehors du bureau ou du lieu de travail, généralement dans les trains et les bus. Ceci est généralement le cas des individus qui ont plus d'une heure de transport par jour.

«Chaque jour, j'ai presque une heure et demie de bus le matin et une heure et demi le soir. Avec mon ordinateur portable, j'en profite pour rédiger des notes, répondre à des mails…» (homme, chef de projets IT, 31 ans)

Il s'agit dans ce cas de la perméabilité des frontières temporelles et physiques (en dehors du lieu et du temps normalement attribuées au travail)

Les e-mails, les communications professionnelles pendant les week-ends, les congés

L'utilisation des technologies de l'information et de la communication chez soi, pendant les week-ends ou les vacances pour des besoins professionnels représente une mise à disposition pour le travail.

«Utilisez-vous les TIC chez vous ou pendant les week-end, les vacances pour des questions professionnelles?

«On est obligé de répondre au téléphone, même pendant les vacances, sinon ça sera vu comme une négligence vis-à-vis du travail, surtout dans notre travail où il y a toujours des imprévus» (homme, assistant de projet, 39 ans)

«Je fais la même chose pour les e-mails, je les consulte souvent lorsque je suis à la maison, je sais que mon chef ou mes collègues peuvent m'envoyer des fichiers relatifs au projet sur lequel on travaille, et qu'ils attendent ma réponse» (homme, assistant de projet, 39 ans)

Le débordement de la vie personnelle dans la vie professionnelle

La perméabilité des frontières est élevée du côté de la vie professionnelle. Dans ce cas, ce sont les affaires personnelles qui interférent dans la vie professionnelle. Le lieu de travail devient également un endroit où des tâches relatives à la vie personnelle peuvent être accomplies.

Modalités

Usage des TIC sur le lieu de travail pour des besoins personnels

Utilisation du téléphone au travail pour les besoins personnels

«J'appelle plusieurs fois mon mari pour coordonner avec lui, pour qu'il vienne me récupérer par exemple, bon j'essaie que l'appel ne dure pas plus de 4 à 5 minutes à chaque fois» (Femme, 46 ans, inspectrice, administration publique).

«Par exemple, si ma fille m'appelle alors que je suis au bureau, je me dis que c'est surement quelque chose d'urgent, donc je ne peux pas ne pas répondre au téléphone ». (Femme, 42 ans, responsable ressources humaines, société de service).

Utilisation de l'Internet

«Oui, il m'arrive souvent d'utiliser Internet à des fins personnelles depuis mon bureau, généralement pour faire des recherches pour les dossiers scolaires de l'un de mes enfants» (Femme, enseignante, 36 ans).

«Je consulte souvent mon compte face book, … en fait, c'est un peu difficile de ne pas le faire» (Homme, 31 ans, chef de projet IT)

Utilisation de la messagerie électronique

«J'envoie et je reçois fréquemment des mails personnels durant mes heures de travail, je sais que quand je rentre à la maison, avec les responsabilités des enfants, je n'aurais plus le temps de le faire» (Femme, mariée, 42 ans, responsable ressources humaines, société de services).

Ressenti

Le ressenti renvoie au sentiment que procure l'interpénétration de la vie professionnelle dans la vie personnelle et vice-versa. Il s'agit de savoir si la personne est satisfaite ou non du mélange entre ses deux domaines de vie.

«Etes-vous satisfaits du mélange entre votre vie personnelle et votre vie professionnelle accéléré par l'usage des TIC?

«Les technologies de l'information et de la communication, surtout l'e-mail et le téléphone portable, ont augmenté ma journée de travail» (Homme, 39 ans, assistant projet).

Cette disponibilité accrue accentuée par les TIC est vécue comme une contrainte. Dans le cas du débordement (spillover) des questions d'ordre personnel dans la vie professionnelle, le sentiment d'urgence et les interruptions deviennent un obstacle au bon fonctionnement aussi bien au travail que dans la vie personnelle.

«A force d'être interrompu à chaque fois par des e-mails ou des appels personnels, je me rends compte que la journée de travail est finie, sans que j'ai fait ce que j'ai prévu de faire, et à la fin, je me trouve obligée de ramener le travail inachevé avec moi à la maison» (Femme, 45 ans, comptable).

Le modèle de la segmentation

Contrairement au modèle précédent, la personne essaie de garder le contrôle des frontières entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle. Les technologies de

l'information et de la communication sont utilisées dans ce cas pour renforcer les frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle. La perméabilité des frontières est faible, les interpénétrations entre les deux domaines de vie sont très minimes voire inexistantes. La personne essaie de maitriser son usage des TIC aux frontières de ses deux domaines de vie.

Modalités

Usage des TIC sur le lieu de travail pour des besoins personnels

«J'estime que la meilleure solution pour avoir une vie personnelle et professionnelle équilibrée est de s'organiser, pour moi, le lieu de travail est un lieu qui est fait uniquement pour travailler, je n'aime pas être dérangé, c'est pour ça que je demande à ma famille, mes amis, de ne pas me contacter quand je suis au travail, sauf s'il y a urgence.» (Homme, 51 ans, marié, directeur d'une banque).

Utilisation du téléphone portable sur le lieu de travail pour des besoins personnels

Toutes les personnes interrogées affirment qu'elles utilisent le téléphone portable au travail pour leurs besoins personnels, mais ce que nous avons remarqué c'est que ceci ne se fait pas de la même manière chez tous nos répondants. En effet, la question qui devrait être posée est non pas de savoir si la personne utilise ou non le téléphone au travail pour ses besoins personnels, mais plutôt la fréquence et le temps passé dans ces communications personnelles.

Dans le cadre de ce modèle, la personne essaie de limiter la durée des appels personnels, soit émis, soit reçus, sur son lieu de travail.

«Utilisez-vous le téléphone sur votre lieu de travail pour vos besoins personnels?

Oui, j'appelle surtout ma mère, mes sœurs, mais j'essaie à chaque fois que l'appel ne dure pas plus de 4 minutes» (femme, 37 ans, célibataire, directrice administration publique).

Utilisation des TIC chez soi ou pendant les week-ends, les vacances, pour des besoins professionnels

«Je n'utilise plus les TIC chez moi pour le travail. Avant, je le faisais, mais plus maintenant, c'est une règle que je me suis imposée ça fait des années» (Homme, 51 ans, marié, directeur d'une banque).

Afin de mieux gérer sa vie personnelle et sa vie professionnelle, la personne estime qu'il est nécessaire de prendre son temps personnel et de se détacher de son travail. Ainsi, les week-ends, les vacances, sont uniquement alloués pour la famille, les amis, les activités de loisir. Dans ce cas, la personne refuse de travailler à la maison et prend soin uniquement de sa famille.

Ressenti

Le ressenti renvoie au sentiment que procure la segmentation de la vie personnelle et professionnelle. Il s'agit de savoir si la personne est satisfaite ou non de la séparation entre ses deux domaines de vie et le rôle joué par les technologies de l'information et de la communication pour soutenir cette stratégie.

«Les technologies de l'information et de la communication vous-ont-elles aidé à mieux gérer votre vie personnelle et professionnelle?

«Les collègues savent que pendant les week-ends, mon téléphone est toujours éteint, du coup, ils ne m'appellent pas, parce qu'ils ont compris que je n'aime pas être dérangé». (Homme, 51 ans, marié, directeur d'une banque).

Eteindre le téléphone, ne pas répondre à des mails professionnels, se déconnecter, une fois arrivé à la maison ou pendant les week-ends est une stratégie développée par les individus « segmentateurs » pour renforcer plus les frontières entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Les technologies jouent ainsi le rôle de gardiens des frontières qui empêchent toute sorte d'interpénétration d'une sphère dans une autre. L'individu sent qu'il est plus en contrôle des frontières entre ses deux sphères de vie.

Le modèle de l'intégration

La perméabilité des frontières dans ce cas est élevée. En effet, la vie personnelle pénètre dans la vie professionnelle tout comme la vie professionnelle pénètre dans la vie personnelle. Les frontières du temps et de l'espace sont souvent transgressées. Ceci est fait par la personne pour répondre aux exigences de ces deux domaines de vie.

Généralement, les objectifs sont plutôt axés sur le travail. En effet, ce qui est le plus rencontré, c'est la pénétration de la vie professionnelle dans la vie personnelle. La personne travaille à la maison pour faire face à une surcharge de travail ou pour avancer dans le travail.

Vu que la personne prend de son temps personnel pour le travail, elle peut également s'engager dans des activités personnelles sur les lieux de travail, soit par effet de compensation, soit qu'elle sait qu'elle peut toujours rattraper tout retard sur le travail en travaillant chez soi.

Ceci est généralement le cas des individus qui sont autonomes quant à la fixation de leurs objectifs et ont une certaine liberté à gérer leur temps de travail.

Modalités

<u>Le travail à la maison</u>

« Je travaille à la maison lorsque j'ai un retard à rattraper » (Homme, marié, 50 ans, responsable informatique).

Les TIC facilitent énormément l'apport du travail à la maison ; en effet, au lieu de prendre des dossiers qui sont lourds et encombrants, avec l'ordinateur et Internet, ceci devient facile.

«Ce week-end, j'ai travaillé au moins trois heures à la maison, j'avais une réunion importante à préparer pour le Lundi, du coup, j'ai envoyé les fichiers correspondants à ma propre adresse mail, ça m'évite de m'encombrer la maison avec les dossiers, en plus c'est plus sûr, et j'ai travaillé dessus » (femme, mariée, directrice d'agence bancaire, 41 ans).

<u>Le travail dans les transports</u>

«Pour moi, le temps de transport est un temps productif, je lis souvent des rapports pour régler certaines tâches, ça me permet d'être en avance» (femme, 38 ans, célibataire, auditrice).

Les activités personnelles sur le lieu de travail

«Utilisez-vous les TIC sur votre lieu de travail pour vos besoins personnels? »

« C'est principalement le téléphone que j'utilise souvent pour mes besoins personnels, j'appelle des amis, pour avoir de leurs nouvelles, pour organiser des sorties, (…), si je suis en retard, je peux toujours terminer mon travail chez moi, c'est plus calme même». (Femme, 38 ans, auditrice, célibataire)

Ressenti

Différentes logiques sous-tendent le choix d'intégration des domaines de vie. La première est pour faire face à une charge de travail élevée ou parfois anticiper un certain retard. La deuxième est une logique compensatoire permettant de rattraper le temps perdu sur le lieu de travail à s'intéresser à des questions personnelles.

La personne est satisfaite de ce mélange entre ses deux domaines de vie et s'appuie énormément sur les technologies de l'information et de la communication pour le faire.

«Les technologies de l'information et de la communication vous-ont-elles aidé à mieux gérer votre vie personnelle et professionnelle?

« Si je n'avais pas d'ordinateur portable, je serais plus réticente à ramener des dossiers en dehors de mon bureau, oui, oui je pense que les TIC m'ont énormément aidé là-dessus » (femme, mariée, directrice d'agence bancaire, 41 ans).

Le modèle de l'hybridation

Les frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle sont inexistantes. Les deux domaines de vie sont parfaitement mélangés. Le lieu de travail est un lieu pour travailler mais également pour s'occuper de ses affaires familiales et professionnelles.

L'utilisation des technologies de l'information et de la communication a redéfini le temps et l'espace de travail des individus.

La maison, les transports, les cafés, les week-ends et les vacances sont faits, aussi bien pour se reposer et prendre soin de sa famille que pour travailler. Le téléphone portable permet à la personne d'être joignable n'importe où et n'importe quand. L'ordinateur contient aussi bien des données personnelles que des données professionnelles.

La personne ne fait aucune distinction entre les technologies personnelles et les technologies professionnelles. Les TIC sont utilisés pour répondre aux besoins des deux domaines indistinctement. Elles augmentent les capacités de l'individu, en lui permettant d'être multitâches.

Modalités

Le travail à la maison

«Je peux passer une nuit entière à travailler sur une étude, et le lendemain je suis au bureau, j'en ai déjà l'habitude, d'ailleurs, c'est généralement aussi le cas pour mes collègues» (Homme, 33 ans, célibataire, statisticien).

Travailler à la maison est une pratique normale, l'investissement dans le travail est partagé par toutes les personnes qui travaillent dans l'entreprise, population qui est majoritairement composée de jeunes en début de leur carrière professionnelle.

Le travail dans les transports, les cafés et les TIC

«Lorsque j'ai une formation dans le siège à Paris, je travaille souvent dans le TGV, d'autant plus que j'ai la connexion Internet» (Homme, 50 ans, marié, responsable de sécurité informatique).

Le travail pendant les week-ends et les vacances

«J'appelle souvent le bureau pendant mes congés pour être à l'affut de toute nouveauté» (Homme, 33 ans, célibataire, statisticien).

Activités personnelles sur le lieu de travail

«Je peux m'absenter quelques heures durant la journée de travail pour résoudre des affaires personnelles, tout comme je peux travailler toute la journée du Samedi» (Homme, 50 ans, marié, responsable sécurité informatique).

L'investissement important dans le travail autorise une certaine souplesse et autonomie dans la gestion de l'emploi du temps.

Utilisation du téléphone portable

«Je passe et je reçois souvent des appels personnels depuis mon bureau» (Homme, 33 ans, célibataire, statisticien).

«J'appelle de mon bureau pour prendre RDV avec un médecin ou même avec le coiffeur» (Homme, 33 ans, célibataire, statisticien).

Utilisation d'Internet

«J'utilise souvent Internet pour mes besoins personnels tout le temps, d'ailleurs mon e-mail est toujours ouvert, et à chaque fois que j'ai un nouvel e-mail, il y a un bip pour que je m'en aperçoive, ceci me permet de garder les liens avec les amis, la famille, surtout ceux qui sont loin» (Homme, 50 ans, marié, responsable de sécurité informatique).

Les technologies de l'information autorisent une disponibilité accrue et double, aussi bien pour le travail que pour la vie personnelle.

Ressenti

Afin de faire face à une charge de travail élevée ainsi qu'aux multiples exigences personnelles, les individus choisissent de faire les deux choses à la fois. Ceci est permis par les technologies de l'information et de la communication qui ont permis de créer un nouveau cadre spatio-temporel.

La dissolution des frontières entre vie personnelle et vie personnelle est rencontrée chez les individus qui sont les plus équipés en technologies de l'information et de la communication et qui en font usage depuis longtemps.

«Ça fait très longtemps que j'ai mon téléphone portable, je ne peux pas m'en passer, il est toujours ouvert même pendant la nuit» (Homme, 33 ans, célibataire, statisticien).

La technologie fait partie intégrante de la vie de la personne, elle lui permet une connectivité et une disponibilité instantanée. Les interactions entre la vie personnelle et la vie professionnelle sont complètement décontextualisées. Les personnes sont plus autonomes et plus flexibles dans la réalisation de leurs différentes tâches aussi bien personnelles que professionnelles.

«Je suis joignable tout le temps, même en dehors des heures de travail, on peut m'appeler à tout moment, à 3h du matin ou même pendant les week-ends, dans mon travail, ceci est tout à fait normal, vu que si un système tombe en panne, c'est toute l'entreprise qui est paralysée, d'autant plus que nos données sont hyper confidentielles» (Homme, 50 ans, marié, responsable de sécurité informatique).

3.2.2.4 Synthèse

L'analyse des entretiens a permis de classifier les modèles d'articulation de la vie personnelle et de la vie professionnelle en quatre «styles»: le modèle de débordement, le modèle de la segmentation, le modèle de l'intégration et le modèle de l'hybridation.

Une typologie qui confirme les deux principales propositions de notre recherche. La première est que la vie personnelle et la vie professionnelle constituent deux sphères qui s'influencent mutuellement. Cette influence est permise par la perméabilité des frontières séparant ces deux domaines.

La deuxième est que la relation de l'individu à la technologie va influencer l'interaction entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle, soit en augmentant, soit en diminuant la perméabilité des frontières entre eux.

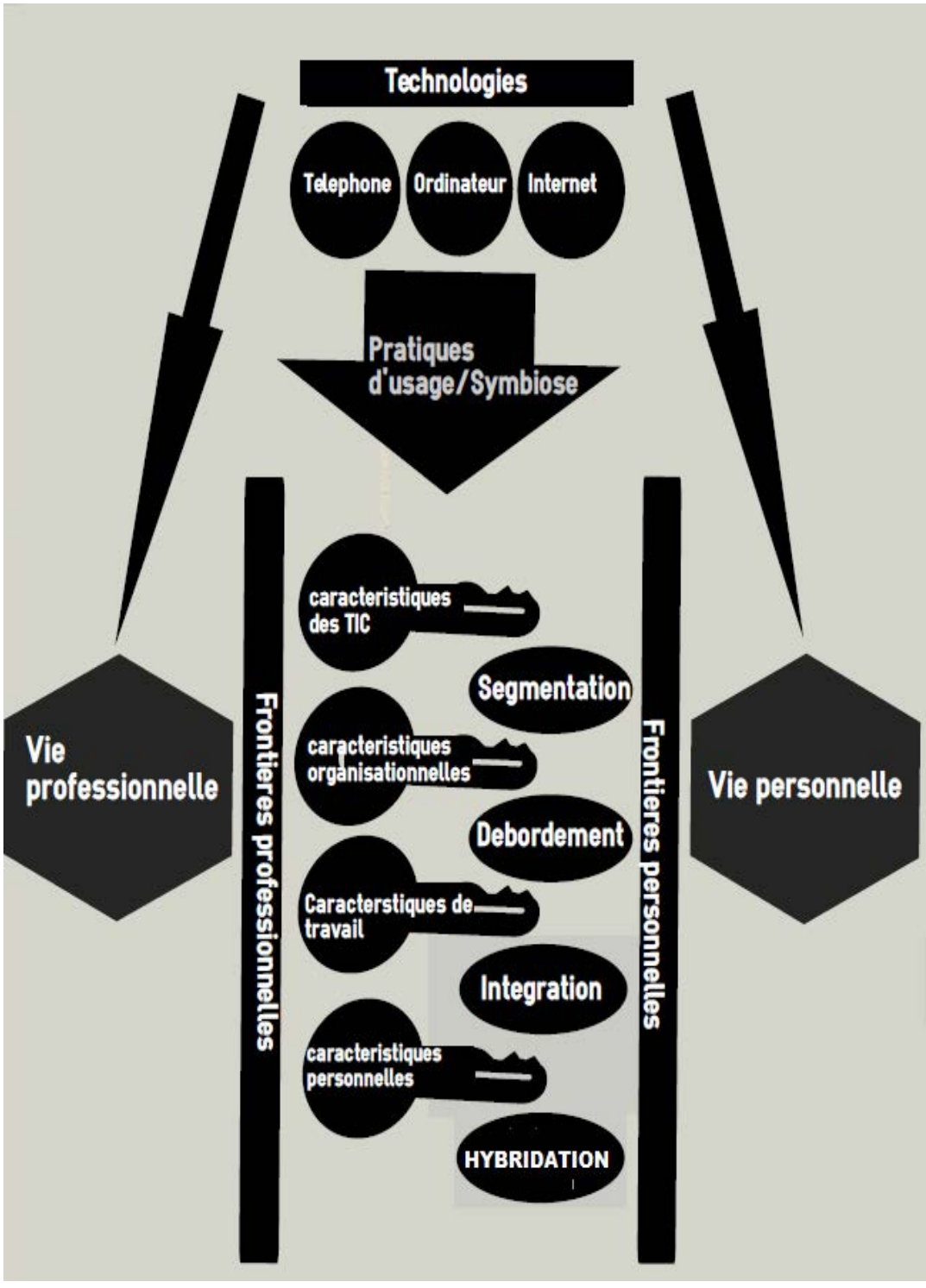


Figure 7. Modèle de recherche (résultant de la revue de la littérature et de la phase exploratoire)

3.2.3 L'ETUDE QUANTITATIVE

La partie empirique de notre première étude se base sur deux méthodologies complémentaires à savoir une qualitative et une autre quantitative. Après avoir présenté les premiers résultats qualitatifs, nous allons à présent les utiliser pour conduire la phase quantitative.

Démarche	qualitative	Quantitative
Principal objectif	Comprendre la perméabilité des frontières et ses manifestations	Expliquer la perméabilité des frontières en testant les relations avec les variables proposées.
Méthode de collecte des données	Entretiens exploratoires	Enquête par questionnaire
Méthode d'analyse des données	Analyse de contenu	Analyse statistique

Tableau 6. Méthodologies mobilisées

L'enquête par questionnaire permet de tester notre modèle de recherche et les hypothèses issues de la littérature et des entretiens exploratoires.

Ainsi, nous commencerons par présenter notre modèle de recherche qui se compose de cinq variables indépendantes, quatre variables dépendantes et une variable modératrice.

Pour tester les hypothèses de recherche, il est nécessaire, comme le préconisent Roussel & al., (2002), de construire des échelles de mesure des différents concepts et de les valider. Ceci est l'un des objectifs de la phase quantitative. En effet, l'enquête quantitative répond à deux principaux objectifs. Premièrement, analyser l'impact des variables issues de la revue de la littérature ainsi que de la phase qualitative, sur le niveau de perméabilité des frontières ainsi que sur la direction de cette perméabilité. Deuxièmement, définir les différents modèles de gestion des frontières développés par les individus sur la base de leur investissement individuel aux TIC.

Ainsi, nous allons commencer tout d'abord par présenter le modèle de recherche ainsi que le processus de construction des différentes échelles de mesure. Ensuite nous reviendrons sur la méthode de collecte des données. Enfin, il s'agit de procéder aux premières analyses descriptives des caractéristiques des répondants de l'échantillon final. Il s'agit de décrire les caractéristiques de leur travail, leur niveau de perméabilité des frontières personnelles et professionnelles en lien avec leur pratique d'usage des technologies de l'information et de la communication.

La revue de la littérature et la phase qualitative nous ont permis d'élaborer le modèle de recherche suivant :

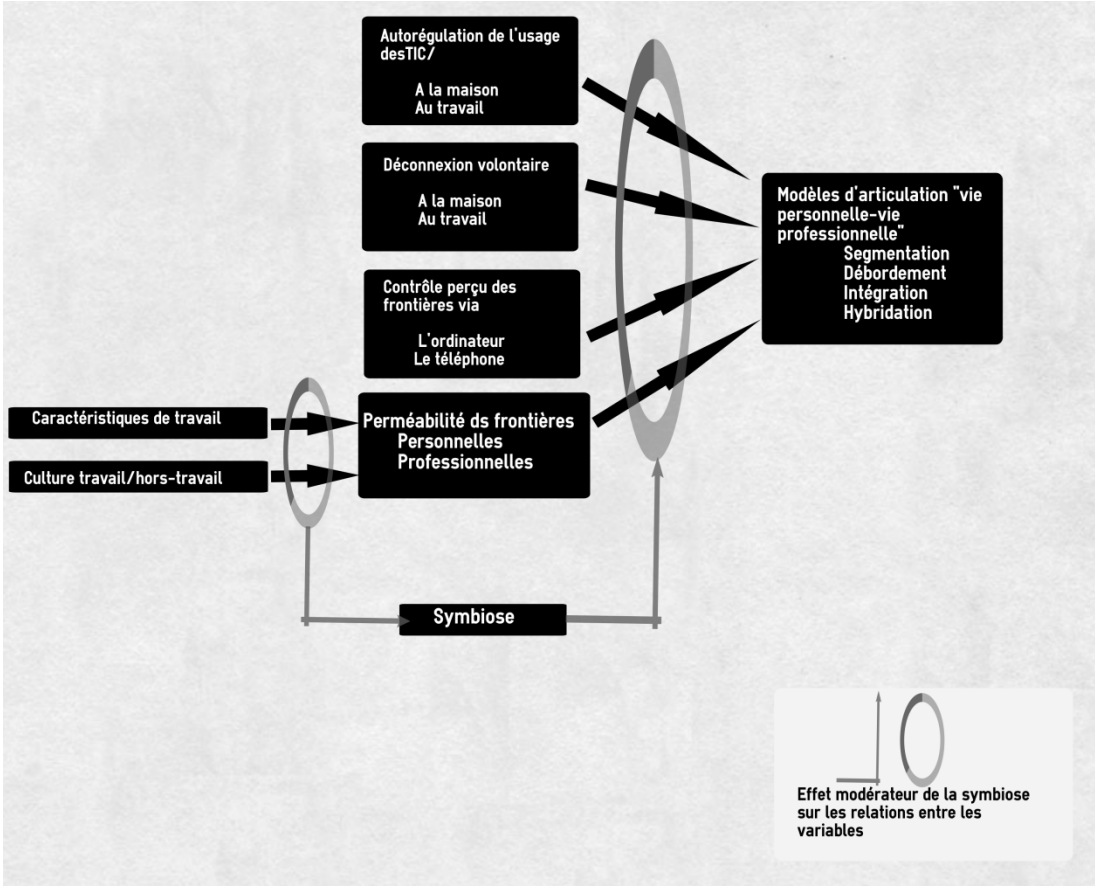


Figure 8. Modèle de recherche simplifié

L'objectif de l'enquête est de tester notre modèle. Le questionnaire nous a permis de collecter les données quantitatives relatives à nos questions de recherche, pour les traiter et les analyser par la suite.

Les hypothèses identifiées suite à l'étude exploratoire

A partir de la première phase exploratoire et de la revue de la littérature, nous avons élaboré un modèle de recherche. Notre objectif étant de tester les hypothèses de recherche suivantes:

H1: La flexibilité a un impact sur la perméabilité des frontières via l'usage des TIC.

Cette hypothèse est divisée en deux sous-hypothèses, la première met en relation la flexibilité et la perméabilité des frontières personnelles (H1a). La deuxième met en relation la flexibilité et la perméabilité des frontières professionnelles (H1b).

H2: La charge de travail a un impact sur la perméabilité des frontières.

Cette deuxième hypothèse est également divisée en deux sous-hypothèses. La première (H2a) stipule que la charge de travail influence la perméabilité des frontières personnelles. La deuxième stipule que la charge de travail influence la perméabilité des frontières professionnelles (H2b).

H3: La culture « travail/hors-travail » axée sur le travail a une influence sur la perméabilité des frontières via l'usage des TIC.

Cette hypothèse est composée de deux sous-hypothèses. La première qui teste l'influence de la culture axée sur le travail sur la perméabilité des frontières personnelles (H3a). La deuxième teste son influence sur la perméabilité des frontières professionnelles (H3b).

H4: La culture « travail/hors-travail » axée autonomie a une influence sur la perméabilité des frontières via l'usage des TIC.

Ses sous-hypothèses sont les suivantes ; la culture « travail/hors-travail » axée autonomie influence la perméabilité des frontières personnelles (H4a). La culture « travail/hors-travail » axée autonomie influence la perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des TIC (H4b).

H5: La culture « travail/hors-travail » axée équilibre a une influence sur la perméabilité des frontières via l'usage des TIC.

Cette hypothèse se divise en deux sous-hypothèses. Une première qui stipule que La culture « travail/hors-travail » axée équilibre influence la perméabilité des frontières personnelles H5a. Une deuxième qui stipule que la culture « travail/hors-travail » axée équilibre influence la perméabilité des frontières professionnelles (H5b).

H6: La perméabilité des frontières personnelles via les TIC influence les modèles d'articulation vie personnelle-vie professionnelle, à savoir, le modèle de la segmentation (H6a), le modèle du débordement (H6b), le modèle de l'intégration (H6c) et le modèle de l'hybridation (H6d).

H7: La perméabilité des frontières professionnelles via les TIC influence les modèles d'articulation vie personnelle-vie professionnelle, à savoir le modèle de la segmentation (H7a), le modèle du débordement (H7b), le modèle de l'intégration (H7c) et le modèle de l'hybridation (H7d).

H8: La régulation de l'usage des TIC au travail pour des besoins personnels influence les modèles d'articulation vie personnelle-vie professionnelle, à savoir le modèle de la segmentation (H8a), le modèle du débordement (H8b), le modèle de l'intégration (H8c) et le modèle de l'hybridation (H8d).

H9: La régulation de l'usage des TIC à la maison pour des besoins professionnels influence les modèles d'articulation vie personnelle-vie professionnelle à savoir, le modèle de la segmentation (H9a), le modèle du débordement (H9b), le modèle de l'intégration (H9c) et le modèle de l'hybridation (H9d).

H10: La déconnexion au travail influence les modèles d'articulation vie personnelle-vie professionnelle, à savoir le modèle de la segmentation (H10a), le modèle du débordement (H10b), le modèle de l'intégration (H10c) et le modèle de l'hybridation (H10d).

H11: La déconnexion à la maison influence les modèles d'articulation vie personnelle-vie professionnelle, à savoir le modèle de la segmentation(H11a), le

modèle du débordement(H11b), le modèle de l'intégration (H11c) et le modèle de l'hybridation (H11d).

H12: Le contrôle des frontières via le téléphone influence les modèles d'articulation vie personnelle-vie professionnelle, à savoir le modèle de la segmentation(H12a), le modèle du débordement(H12b), le modèle de l'intégration (H12c) et le modèle de l'hybridation (H12d).

H13: Le contrôle des frontières via l'ordinateur influence le modèle d'articulation vie personnelle-vie professionnelle, à savoir le modèle de la segmentation(H13a), le modèle du débordement(H13b), le modèle de l'intégration (H13c) et le modèle de l'hybridation (H13d).

H14: La symbiose exerce un effet modérateur sur la relation entre les différents déterminants, la perméabilité des frontières et les différents modèles d'articulation. Cette hypothèse se compose de deux sous-hypothèses. La première stipule que la symbiose exerce un effet modérateur sur la relation entre la perméabilité des frontières et les différentes variables censées la déterminer (H14a). La deuxième stipule que la symbiose exerce un effet modérateur sur la relation entre la perméabilité des frontières et les différents modèles d'articulation (H14b).

Le principal objectif de la phase qualitative étant de tester la validité des différentes hypothèses de recherche ainsi que du modèle résultant. Nous avons, de ce fait, construit et diffusé un questionnaire auprès d'un échantillon de personnes travailleurs, aussi bien en Tunisie qu'en France.

Récolter les données dans deux pays augmente les chances d'avoir plus de répondants à l'enquête. Malgré que l'objectif de notre travail ne soit pas d'appréhender la perméabilité des frontières et l'articulation des domaines de vie selon une optique culturaliste, une étude comparative de la situation dans les deux pays sera également étudiée.

L'analyse des données a permis de décrire et de structurer les différentes variables de notre modèle de recherche ainsi que les liens entre elles.

3.2.3.1 La traduction du modèle de recherche à travers un questionnaire : application du paradigme de Churchill

La procédure de construction du questionnaire s'appuie en majeure partie sur l'application du paradigme de Churchill (1979).

Afin de tester le modèle de recherche, il est nécessaire d'utiliser des échelles qui permettent de mesurer ses différents construits. Dans le cadre de notre recherche, pour certains construits, nous avons utilisé certaines échelles qui existaient déjà dans la littérature. Pour d'autres, nous avons développé de nouvelles échelles de mesure puisque la littérature n'offrait pas d'échelles convenables.

Présentation du paradigme de Churchill

Selon Churchill (1979), le processus de construction du questionnaire comporte deux phases, une phase exploratoire et une phase de validation.

La phase exploratoire est composée de quatre étapes, son objectif est de réduire l'erreur aléatoire. Ceci se fait par l'élimination de deux effets, l'effet de contamination et l'effet de halo.

La phase de validation composée également de quatre étapes et qui consiste à réduire l'erreur aléatoire ainsi que l'erreur systématique.

Ces étapes ne sont pas séquentielles mais itératives. Comme le montre le schéma, plusieurs allers retours se font entre les différentes étapes, ce qui permet au chercheur d'ajuster ces choix méthodologiques et théoriques.

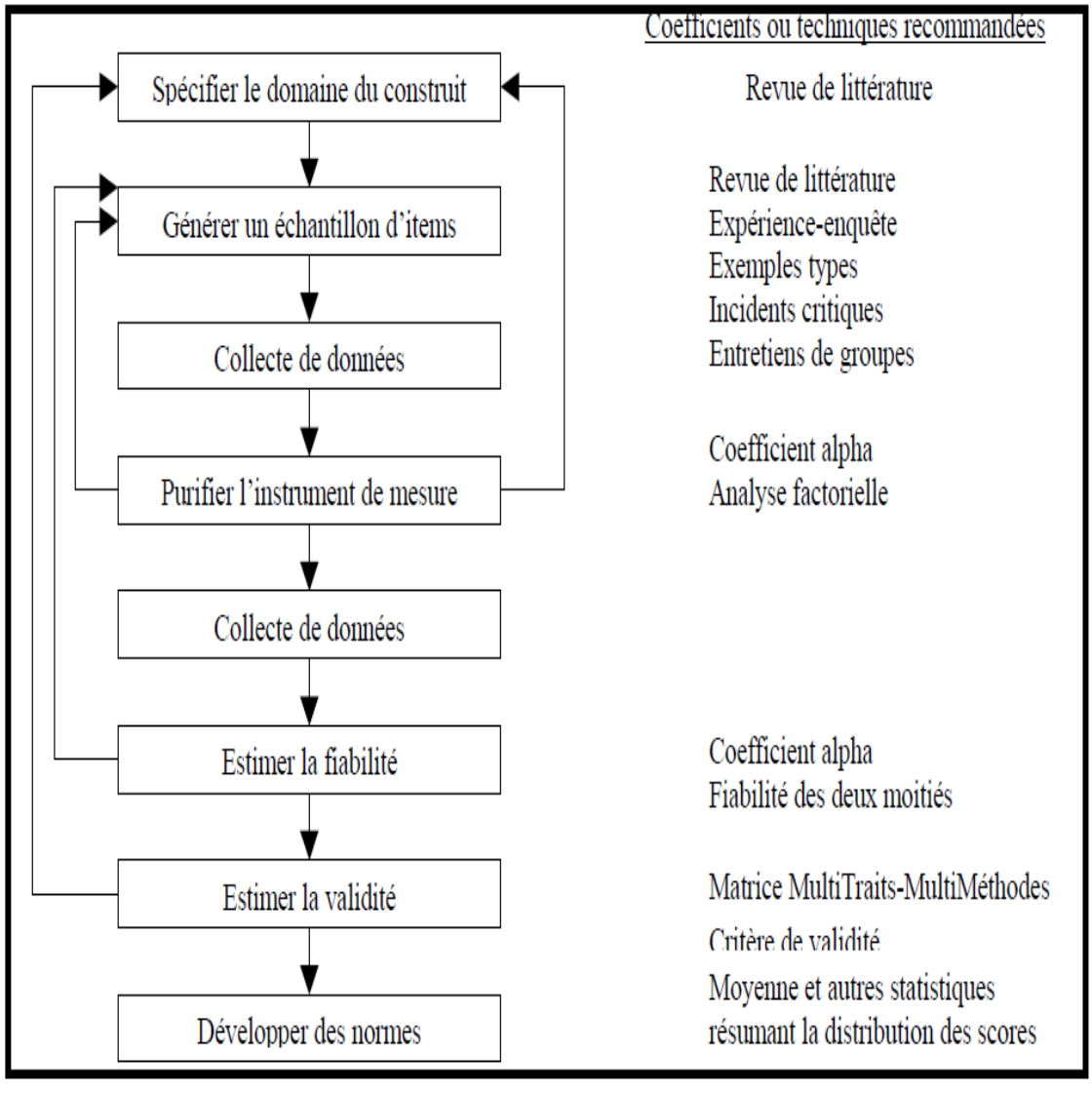


Figure 9. Le paradigme de Churchill, Churchill (1979)

La deuxième étape dans la construction du questionnaire selon la démarche de Churchill (1979) consiste en la création des échelles de mesure.

Certaines échelles de mesure de nos variables sont construites à partir des recherches sur l'interface «travail-famille», d'autres ont été construites à partir des résultats des entretiens exploratoires. L'approche de génération des items est ainsi principalement déductive.

Les échelles de mesure relatives à la perméabilité des frontières via l'usage des technologies de l'information et de la communication, au sentiment de contrôle perçu des frontières, ainsi que la limitation de l'usage des TIC ont été créées à partir des résultats de l'étude qualitative exploratoire.

La formulation des questions (la création du libellé des items) était une tâche difficile et a nécessité plusieurs corrections. En effet, concernant la perméabilité des frontières et le sentiment de contrôle perçu, il existe peu de recherches qui ont proposé des instruments de mesure quantitatifs.

Pour ce qui est de ces nouvelles échelles, dont la difficulté est élevée puisqu'elles ne garantissent pas l'obtention d'un instrument de mesure valide et fiable, nous avons pris soin de formuler les questions tout en gardant à l'esprit l'objectif de la facilité de compréhension des questions par les répondants ainsi que la cohérence avec les définitions issues de la revue de la littérature.

Nous allons dans ce qui suit, clarifier les variables mesurées dans le questionnaire de recherche.

Les variables mesurées

Les entretiens ainsi que la littérature sur l'interface travail-famille nous ont permis de ressortir un ensemble de variables pouvant influencer la perméabilité des frontières. Cette section précise la définition des différentes variables utilisées pour élaborer le questionnaire de recherche.

La perméabilité des frontières via l'usage des TIC

Il existe deux types de perméabilité, la perméabilité des frontières du travail, qui permet aux éléments relatifs à la vie personnelle d'empiéter sur le domaine professionnel. Le deuxième type de perméabilité des frontières est la perméabilité des frontières de la vie personnelle qui laisse pénétrer les éléments relatifs au travail dans le domaine personnel.

Il est à noter que dans notre travail, nous avons défini le degré de perméabilité des frontières comme le degré d'interférence des questions d'ordre professionnel dans la vie personnelle, et réciproquement.

Pour ce qui est de la perméabilité des frontières via l'usage des TIC, elle traduit l'utilisation des TIC dans un domaine pour satisfaire un autre domaine. Il s'agit de l'utilisation des technologies au travail pour des besoins personnels (perméabilité des frontières professionnelles via les TIC) et de l'utilisation des technologies en dehors

du bureau ou du lieu de travail habituel, pendant les weekends et les vacances pour des besoins professionnels. Ainsi, pour les deux types de perméabilité, nous avons demandé à chaque répondant de nous donner une durée, relativement à un ensemble de technologies proposées.

Flexibilité au travail

La théorie des frontières définit la flexibilité comme une caractéristique importante dans la gestion des frontières. Elle favorise le passage d'un domaine vers un autre (Ashforth & al, 2000; Clark, 2000), et les TIC agissent comme un outil qui crée des ponts entre ces deux domaines (Clark, 2000).

La flexibilité au travail comprend l'autonomie de réaffecter les heures de travail (horaires flexibles) et de choisir l'endroit où le travail est fait (lieux flexibles) (Hill et al., 2001). Le fait d'effectuer des tâches professionnelles hors du lieu de travail en utilisant les TIC est déterminé par les caractéristiques du travail. L'omniprésence des TIC peut entraîner non seulement un déplacement du travail vers la sphère personnelle, mais également le déplacement des activités personnelles vers la sphère professionnelle (Senarathne et al., 2008). Ces activités autres que le travail peuvent comprendre, des tâches de gain de temps pertinentes, tels que les services bancaires en ligne mais aussi des tâches non productives, tels que les jeux ou les réseaux sociaux (Young & Case, 2004).

Bien que ce phénomène peut se produire à tous les niveaux de la hiérarchie organisationnelle, Garrett & Danziger (2008) ont constaté que les "cyberslacking" (le terme qu'ils utilisent pour décrire toute activité personnelle pendant les heures de travail) étaient plus fréquentes chez les travailleurs avec un statut et une autonomie dans le travail plus élevé, probablement parce que ces travailleurs ont la possibilité de réguler leur propre rythme de travail. En outre, des études ont indiqué que les conditions de facilitation telles que l'autonomie de l'individu à utiliser les TIC, quand et comme ils préféraient, est positivement corrélée avec l'utilisation continue des TIC (Bhattacherjee & al., 2008) dans les deux sphères, personnelles et professionnelles.

En résumé, même si les TIC offrent la possibilité d'effectuer des tâches n'importe quand, n'importe où, la flexibilité du travail est toujours nécessaire pour permettre aux individus d'effectuer des tâches professionnelles pendant leur temps personnel, et des tâches personnelles durant leur travail.

J'ai le libre choix pour décider si je travaille à la maison au lieu de mon lieu de travail habituel.
J'ai une grande latitude dans la détermination du nombre d'heures que je travaille par jour ou par semaine.
J'ai le choix de déterminer quand est ce que je prends des vacances ou quelques jours de repos
J'ai une grande latitude de déterminer quand est-ce que je commence et je termine ma journée ou ma semaine de travail.

Tableau 7. Echelle de mesure Flexibilité du travail adaptée de Hill & al. (2001)

La charge du travail

La charge de travail reflète les attentes et les contraintes de temps auxquelles font face les individus au travail (Kinicki & Vecchio, 1994; Matteson & Ivancevich, 1987). Un individu faisant face à de lourdes charges de travail et une forte pression du temps peut être plus enclin à travailler, à s'occuper de questions professionnelles chez lui, dans les transports, etc., via les TIC.

Senarathne-Tennakoon & Taras (2008) ont constaté que lorsque les exigences professionnelles étaient élevées, les TIC aident les individus à transférer le travail au domaine du hors-travail, pour alléger le fardeau de lourdes charges de travail.

Je n'ai pas assez de temps pour faire mon travail
Je travaille constamment sous la pression du temps
Les délais de temps pour remplir mes tâches de travail sont trop déraisonnables
Je dois courir pour terminer mon travail

Tableau 8. Echelle de mesure Charge de travail adaptée de Matteson & Ivancevich (1987)

Culture organisationnelle en termes d'articulation « vie personnelle-vie professionnelle »

Ici, la culture renvoie à l'ensemble des valeurs qui sous-tendent l'articulation de la vie personnelle et professionnelle dans l'organisation, et au degré d'importance qu'on lui accorde. La culture organisationnelle en termes d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle a été évaluée par huit items. Les questions

débutaient par «dans cette organisation»: Les répondants indiquaient leur degré d'accord (de oui tout à fait d'accord à non tout à fait pas d'accord).

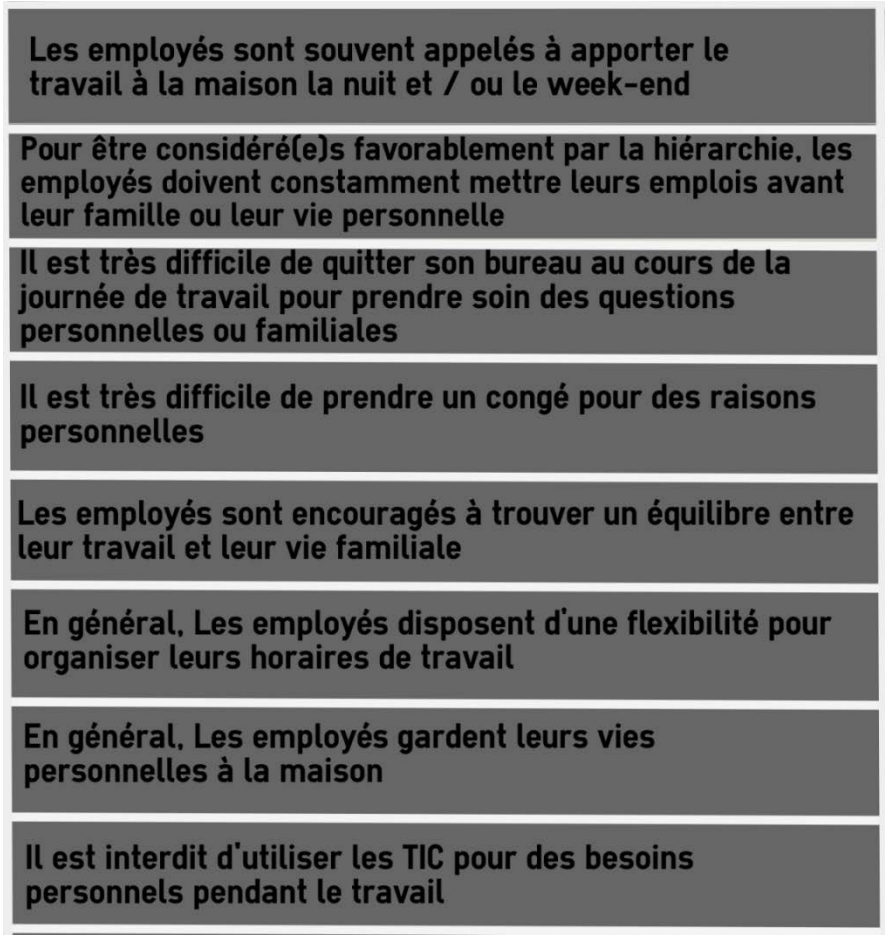


Tableau 9. Echelle de mesure de la culture organisationnelle en termes d'articulation entre le travail et la vie personnelle

Symbiose (variable modératrice)

Pour mesurer le niveau de symbiose chez les répondants, nous nous sommes basés sur le questionnaire de symbiose élaboré par Brangier & Hammes (2006, 2007). Ce dernier comprend un total de 27 items pour lesquels le répondant doit noter son accord sur une échelle de type Likert en 7 points de 0 (pas du tout) à 6 (tout à fait).

1. Les TIC sont d'un grand intérêt.	14. Les concepteurs de TIC tiennent compte de l'avis des utilisateurs.
2. Je sais manipuler les TIC.	15. J'aime beaucoup passer du temps à comprendre comment fonctionne une TIC.
3. Je n'ai jamais de problème avec les TIC.	16. Pour réaliser mes activités quotidiennes, je trouve que les moyens traditionnels sont souvent moins appropriés que les TIC.
4. Je sais comment faire pour réaliser ce que je souhaite à l'aide des TIC.	17. J'ai l'impression que les interactions que j'ai avec les TIC sont toujours optimisées.
5. Si une TIC est en panne, j'essaie de « bidouiller» pour la remettre en fonctionnement.	18. Les opérations proposées par les TIC donnent un côté plus ludique (= plaisant et amusant) à mes activités.
6. Je pense que je suis capable de réparer une TIC en panne.	19. Je pense que les TIC sont faites de telle manière qu'elles permettent à l'homme de conserver ses habitudes.
7. Dans la société, les TIC sont omniprésentes.	20. J'ai l'impression que l'évolution des TIC va dans le sens d'une meilleure adaptation aux attentes de l'homme.
8. Les TIC me proposent des fonctions qui me permettent de gagner du temps et d'être plus efficace au quotidien.	21. J'ai l'impression que les TIC devancent les besoins humains.
9. J'organise ma vie quotidienne (communications, relations, travail) en fonction de ce que les TIC me permettent de faire.	22. L'usage des TIC me transforme mentalement.
10. Les TIC sont faciles à utiliser.	23. Je sais gérer les changements que m'imposent les TIC.
11. Je peux apprendre rapidement à utiliser les TIC.	24. J'utilise assez souvent les TIC pour autre chose que ce qui est initialement
12. Le simple fait d'utiliser des TIC m'amuse.	25. Les TIC s'intègrent facilement dans la société.
13. Les TIC m'indiquent clairement la manière dont je dois les utiliser.	26. Je pense que les changements produits par les TIC dans la société sont prévisibles et donc gérables.

Tableau 10. Les items de l'échelle de symbiose humain-technologie-organisation (Brangier & Hammes, 2007)

Modèles de gestion des frontières

Les modèles de gestion des frontières ont été mesurés par huit items évalués sur une échelle de Likert à sept niveaux, allant de «oui tout à fait d'accord» à «non tout à fait pas d'accord».

Modèle de la segmentation	J'arrive à bien séparer ma vie personnelle de ma vie professionnelle
	Quand je quitte le bureau à la fin de la journée, je laisse toutes les questions de travail derrière moi
Modèle du débordement	Même si je préfère les séparer, ma vie personnelle déborde souvent dans ma vie professionnelle
	Même si je préfère les séparer, ma vie professionnelle déborde souvent dans ma vie personnelle
Modèle de l'intégration	Je fais rarement de séparation entre ma vie personnelle et ma vie professionnelle
	Les frontières de ma vie professionnelle sont très perméables vis-à-vis de ma vie personnelle
Modèle de l'hybridation	Ma vie personnelle et ma vie professionnelle sont parfaitement fusionnées
	Les frontières de ma vie personnelle sont très perméables vis-à-vis de ma vie professionnelle

Tableau 11. Echelle de mesure des modèles d'articulation « vie personnelle-vie professionnelle »

Le contrôle perçu des frontières

La différence entre ces différents modèles de gestion des frontières provient d'une variable clé, à savoir le contrôle perçu des frontières. Cette notion renvoie au degré auquel un individu perçoit qu'il / elle est en contrôle de la façon dont il / elle gère les frontières entre son travail et sa vie personnelle.

L'influence de l'usage des TIC sur le contrôle perçu des frontières est mesurée par six questions. Cette échelle de mesure a été créée en nous basant sur les résultats de l'étude qualitative exploratoire. Les répondants devaient indiquer, sur une échelle de Likert à cinq niveaux, leur accord aux propositions suivantes:

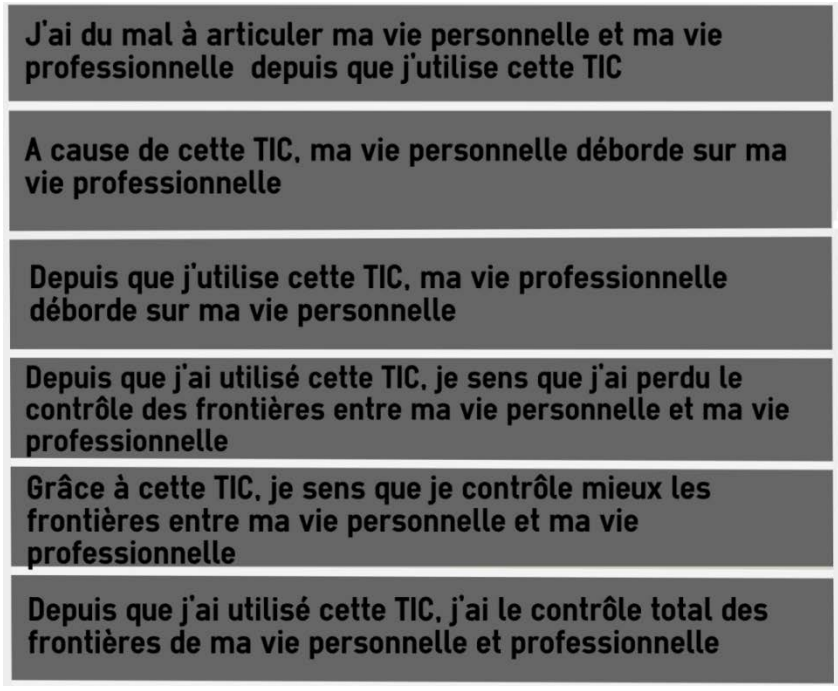


Tableau 12. Echelle de mesure du contrôle perçu des frontières

Perméabilité des frontières via les TIC

La perméabilité des frontières via l'usage des technologies TIC était évaluée dans les deux sens; celle des frontières de la vie personnelle et celle des frontières de la vie professionnelle. Comme il s'agit d'une variable qui n'est pas directement observable, on s'est intéressé à ses manifestations, à savoir l'usage des TIC pour des besoins personnels sur le lieu et pendant les heures de travail ainsi que l'usage des TIC chez soi ou pendant son temps libre (week-end, congé..) pour effectuer des tâches professionnelles.

La perméabilité des frontières via l'usage des TIC a été évaluée par trois items, mesurés sur une échelle de Likert à six niveaux.

Pour la perméabilité des frontières de la vie professionnelle, la question débutait par un énoncé général, à la suite duquel étaient présentées trois technologies et les six choix de réponses proposés étaient :

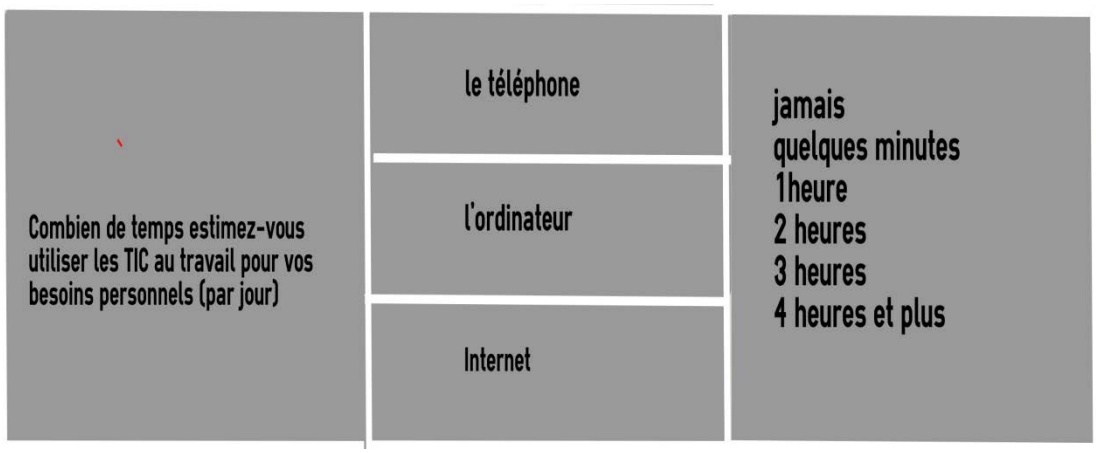


Tableau 13. Echelle de mesure de la perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des TIC

Pour la perméabilité des frontières de la vie personnelle, la question débutait par un énoncé général, à la suite duquel étaient présentées trois technologies et les six choix de réponses proposés étaient :

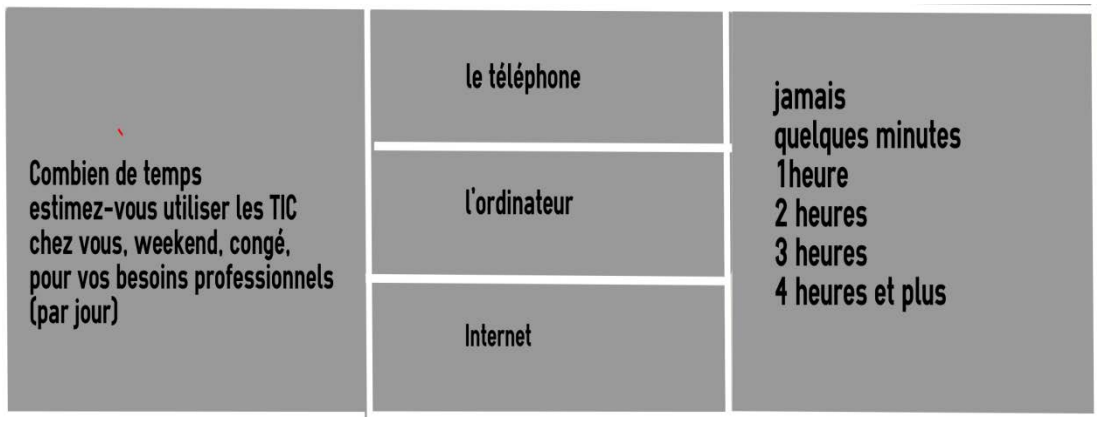


Tableau 14. Echelle de mesure de la perméabilité des frontières personnelles via l'usage des TIC

Limitation de l'usage des TIC

La dénomination « limitation de l'usage des TIC », regroupe l'ensemble des variables qui décrivent les pratiques développées par les individus pour diminuer le temps d'usage des TIC.

Deux pratiques ont été identifiées, la première est «la déconnexion», la deuxième pratique qu'on a nommée «autorégulation de l'usage des TIC». Chacune de ces deux pratiques a été évaluée dans deux contextes, le travail et la vie personnelle.

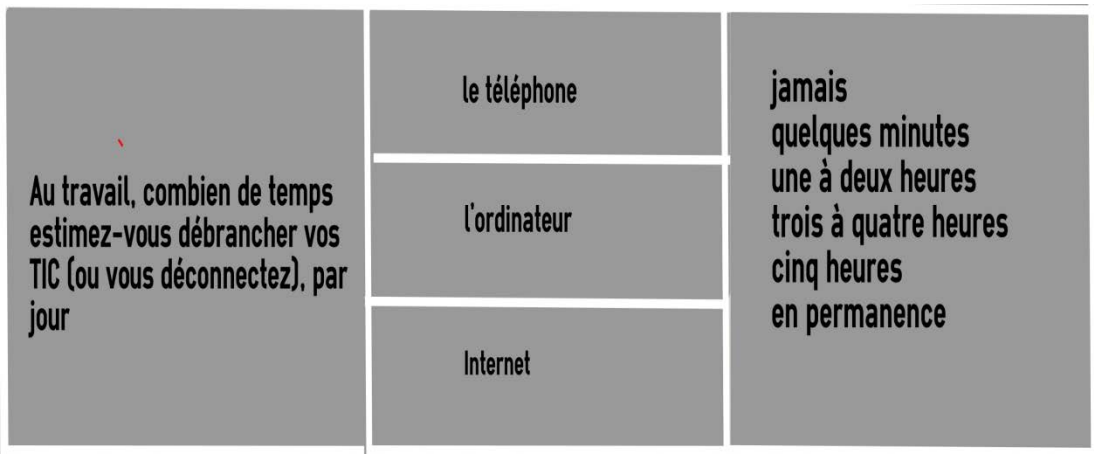


Tableau 15. Echelle de mesure de la déconnexion au travail

Pour mesurer la déconnexion dans le hors-travail, nous avons procédé de la même manière, en changeant uniquement le contexte dans l'énoncé de la question.

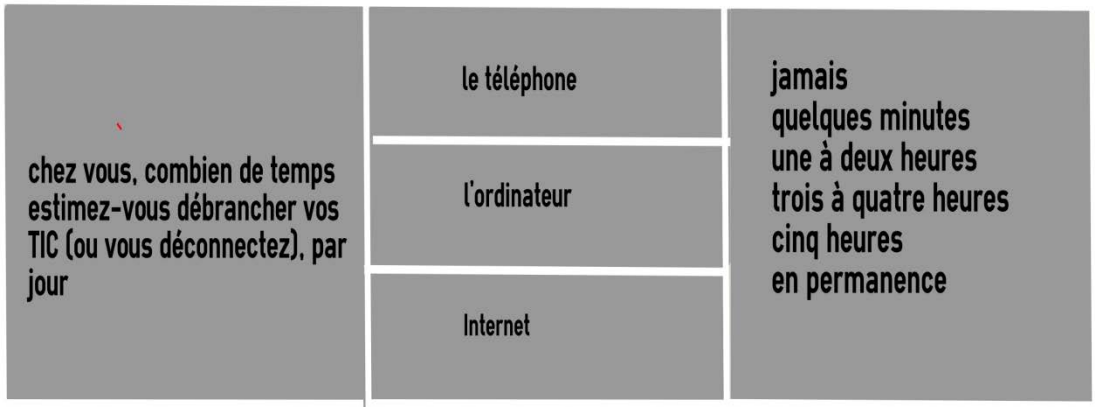


Tableau 16. Echelle de mesure de la déconnexion à la maison

La deuxième pratique pour limiter l'usage des TIC définie lors des entretiens exploratoires est «l'autorégulation de l'usage des TIC». Cette pratique est développée par les individus qui veulent limiter les interpénétrations d'un domaine dans un autre via les technologies de l'information et de la communication.

La personne s'impose des règles en termes de durée d'utilisation des TIC au travail pour effectuer des tâches personnelles, ainsi que leur utilisation chez soi pour effectuer des tâches d'ordre professionnel. Ces règles de restriction ou de limitation peuvent être aussi appliquées aux tierces personnes.

Pour mesurer l'autorégulation de l'usage des TIC au travail pour des besoins personnels, trois questions ont été posées. Les répondants devaient indiquer leur degré d'accord en se basant sur une échelle de Likert à cinq niveaux, allant de «oui tout à fait accord» à «non tout à fait pas d'accord».

Je demande à ma famille, mes amis, de ne pas me contacter (ni par téléphone, ni mail) quand je suis au travail
Je limite le temps d'utilisation des TIC au travail pour des raisons personnelles
Je ne réponds aux appels et messages personnels pendant mes heures de travail que s'il s'agit d'une urgence

Tableau 17. Autorégulation de l'usage des TIC au travail pour des besoins personnels

De même, pour mesurer l'autorégulation de l'usage des TIC chez soi pour des besoins professionnels, trois questions ont été posées également. Les répondants devaient indiquer leur degré d'accord sur une échelle de Likert à cinq niveaux :

Mes collègues savent que je n'aime pas être contacté (ni par téléphone, ni mail) par le travail pendant mes week-ends et mes vacances
Je limite le temps d'utilisation des TIC pour des fins professionnelles lorsque je suis chez moi
Je ne réponds aux appels et messages professionnels pendant mon temps personnel que s'il s'agit d'une urgence

Tableau 18. Autorégulation de l'usage des TIC chez soi pour des besoins professionnels

Le pré-test

Le pré-test est une étape essentielle avant d'administrer le questionnaire. Il s'agit de soumettre le questionnaire à des experts et un faible nombre de personnes, susceptibles d'être interrogées. Ceci dans le but de déceler les éventuelles lacunes présentes dans le questionnaire et de lever toute sorte d'ambigüité.

Notre questionnaire a été pré-testé en deux temps afin de purifier l'instrument de mesure utilisé. Le premier est un pré-test de compréhension où le questionnaire a été administré auprès de professionnels en face à face (deux personnes). Le but étant de vérifier la bonne compréhension des items. Suite à ce premier pré-test, certaines questions ont été reformulées.

Il faut toutefois préciser qu'à la suite de ce pré-test de compréhension, les questions relatives au désir de segmentation et d'intégration ont été éliminées, vu qu'elles présentent des redondances avec certaines questions mesurant les pratiques d'autorégulation de l'usage des TIC et des questions mesurant la perception de la relation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Enlever ces items a permis d'alléger le questionnaire et de diminuer le temps de réponse requis.

Dans un deuxième temps, nous avons procédé au pré-test statistique du questionnaire portant sur une trentaine d'observations issues d'une soirée débat animée autour de notre sujet de thèse. Les tests de fiabilité et de validité étaient satisfaisants, de ce fait, nous avons adopté ce questionnaire.

L'administration du questionnaire

Après le pré-test du questionnaire, nous avons procédé à l'enquête pour collecter des données. Notre objectif étant de départager nos répondants en deux groupes, les répondants tunisiens et les répondants français.

Notre choix a porté sur l'enquête par internet, plus précisément l'enquête par courriel avec adresse URL.

Les répondants cibles ont reçu une invitation par e-mail contenant un lien renvoyant à l'enquête en ligne. Il leur a été également demandé de transmettre les détails de l'étude à des amis et des collègues répondant à des critères de sélection pour l'étude.

Notre choix a porté sur cette méthode vu les avantages qu'elle présente pour le cas précis de notre étude, à savoir, la comparaison entre deux pays et par conséquent la nécessité d'avoir accès à des répondants tunisiens et des répondants français.

Ces avantages sont les suivants :

- Le coût : l'enquête par internet présente un coût quasi nul. En effet, l'envoi des courriers électroniques est gratuit, on n'a plus besoin d'obtenir un budget pour les envois postaux dont les coûts peuvent être considérables en fonction de la taille de l'échantillon, de l'emplacement du répondant ainsi que du nombre de relances.
- Le gain de temps : le questionnaire par Internet permet un gain de temps et une facilité d'utilisation. En effet, le chercheur peut envoyer des centaines de questionnaires en quelques secondes. La relance est aisée par l'envoi de nouvelles invitations à répondre. Par contre, cette facilité de relance ne doit pas se transformer en harcèlement envers les répondants.
- La saisie des réponses : cette méthode facilite énormément la saisie des réponses vu que le chercheur les reçoit directement sur son ordinateur via son adresse mail. Le chercheur peut transférer directement les réponses vers un logiciel de traitement statistique en les recensant au préalable sur Excel par exemple.

Comme toute méthode, l'enquête par Internet possède également quelques inconvénients, à savoir :

La difficulté d'obtenir suffisamment d'adresses électroniques de répondants pour constituer un échantillon représentatif.

Problème de confiance : plusieurs chercheurs en marketing ont déjà souligné que le mode d'administration des questionnaires par internet ne véhicule pas une image de confiance (Boulaire & Ballofet, 1999). Les répondants se méfient toujours du chercheur, ne sont pas certains de son identité ou de l'objectif purement scientifique

de la recherche, ils ont toujours peur que les informations soient utilisées pour d'autres objectifs. De ce fait, et pour rassurer les répondants, nous avons bien précisé le cadre ainsi que le but scientifique de notre recherche dans le message d'invitation. Egalement, le site du questionnaire porte l'adresse de nos deux universités, leurs logos ainsi que celui de notre laboratoire. Pour deux entreprises, nous nous sommes déplacés pour voir les directeurs et leur demander leur autorisation pour diffuser le questionnaire auprès de leurs employés et pour rencontrer quelques-uns pour leur expliquer le but purement institutionnel et scientifique de l'étude.

Purification des échelles de mesure

Cette phase consiste à purifier le questionnaire par un processus par itération. L'objectif étant d'éliminer les items qui réduisent la significativité du construit en se basant sur le test de fiabilité. Statistiquement, cette étape permet de réduire l'erreur aléatoire due aux circonstances de réponse ou à l'humeur du répondant.

Le degré de fiabilité correspond à la cohérence entre les items qui sont censés mesurer un même concept. Selon (Evrard & al., 1993, p. 287), la fiabilité d'une échelle de mesure est prouvée lorsqu' «on mesure un phénomène plusieurs fois avec le même instrument, les résultats doivent être identiques ». Nous rappelons que dans une démarche hypothético-déductive, les analyses de fiabilité et de validité constituent les deux critères essentiels pour l'instrumentalisation de la recherche.

Pour estimer la cohérence interne de nos échelles de mesure, nous avons choisi le coefficient Alpha de Cronbach. Ce coefficient permet de s'assurer de la cohérence des réponses sur les énoncés qui mesurent un même concept. Selon Perrien & al., (1984, p.176) l'Alpha de Cronbach vérifie « si chaque item présente une cohérence avec l'ensemble des énoncés de l'échelle ».

La règle de décision est la suivante : plus l'Alpha de Cronbach d'un ensemble d'items s'approche de 1, plus les items sont bien corrélés. En effet, les items doivent être corrélés puisqu'ils sont censés mesurer le même phénomène. Dans le cas contraire, le chercheur doit supprimer les items les moins performants afin d'améliorer la consistance interne de l'échelle.

Le seuil d'acceptation de la valeur de l'Alpha de Cronbach diffère selon les chercheurs ainsi que la nature de la recherche. Par exemple, pour Evrard et al. (1997) dans une étude exploratoire, l'alpha est acceptable si elle est comprise entre 0,60 et 0,80, elle doit être supérieure 0,80 pour les études confirmatoires. Thiétart & al. (1999), quant à eux, recommandent la valeur de 0.70 pour un Alpha de Cronbach acceptable.

L'analyse en composantes principale (ACP)

Lorsque la logique est de type hypothético-déductif, l'analyse factorielle exploratoire n'est pas obligatoire, vu que le chercheur dispose de tout un corpus théorique et empirique. Mais vu que la majorité des concepts de notre étude (perméabilité des frontières via les TIC, modèles de gestion des frontières, etc) n'ont pas été

opérationnalisés, nous avons été amenés à adopter une démarche exploratoire particulière dans la construction des échelles de mesure.

Ainsi, nous avons décidé de commencer par une analyse en composantes principales (ACP) avant de faire les analyses confirmatoires. L'ACP nous permet de tester l'unidimensionnalité ou la multi-dimensionnalité des construits de la recherche. Le principe de cette technique est de réduire les variables initiales en un nombre réduit de facteurs ou d'axes qui seront des combinaisons d'items résumant mieux l'information. La variance totale sera égale à la somme des valeurs propres des axes identifiés.

Afin de déterminer le nombre d'axes à retenir, nous avons utilisé le critère de Kaiser. Selon Evrard & al (1993), cette règle de décision est la plus utilisée. Son principe est de retenir les axes dont la valeur propre est supérieure à 1.

Les axes ainsi obtenus sont identifiés et nommés qualitativement en se basant sur la matrice des composantes. Les variables dont le coefficient de corrélation est inférieur à 0.5 seront éliminées et ne feront pas partie du facteur identifié.

Parfois, on rencontre une difficulté à interpréter la matrice obtenue lorsqu'une ou plusieurs variables sont corrélées à deux ou plusieurs axes simultanément. La solution dans ce cas est d'effectuer une rotation dans l'espace factoriel afin de mieux clarifier la constitution des axes. Dans notre cas, nous avons utilisé la rotation « Varimax » qui a permis d'augmenter le coefficient de corrélation des variables auparavant partagées et de les rapprocher de l'un des axes. (cf, annexes n° 3).

3.2.3.2 Analyses descriptives de l'échantillon

Les statistiques descriptives permettent de décrire les principales tendances de l'échantillon, telles que la répartition selon l'âge, le sexe, le niveau de perméabilité des frontières, etc.

Caractéristiques des répondants

La tranche d'âge la plus importante est celle de « 30 à 39 ans » avec un pourcentage de (42%), celle de « 40 à 49 ans » avec un pourcentage de (27.5%), de « 0 à 29 ans » (15.4%), de « 50 à 59 ans » (13.8%) et enfin « 60 à 65 ans » (0.8%).

Quant à la répartition des répondants selon le sexe, l'échantillon est réparti d'une manière égale entre homme (49.8%) et femmes (50.2%). Ceci n'était pas un choix délibéré de notre part, mais ceci ne nous a pas étonnés sachant que le sujet d'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle touche aussi bien les hommes que les femmes.

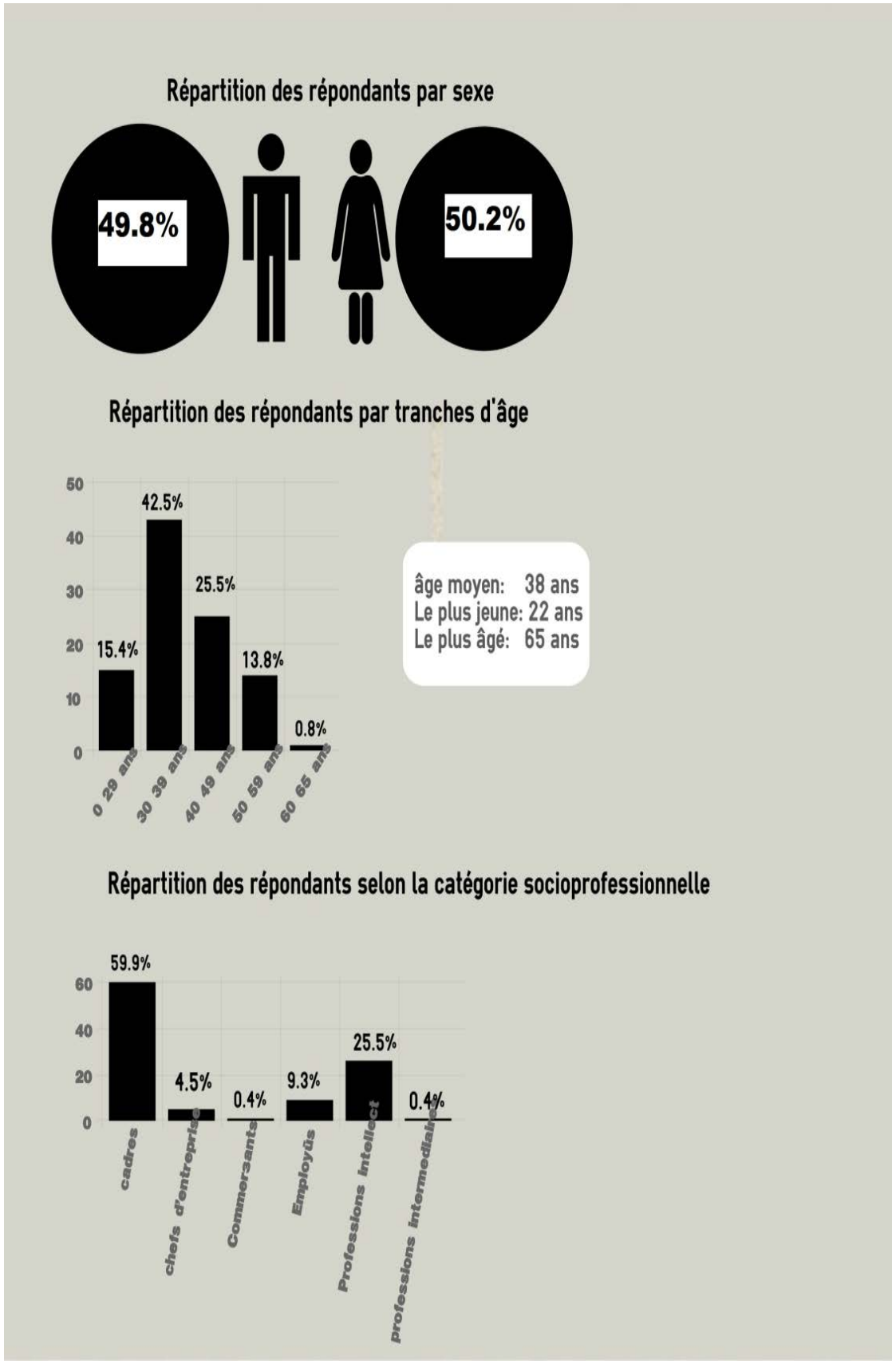


Figure 10. Répartition des répondants selon le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle

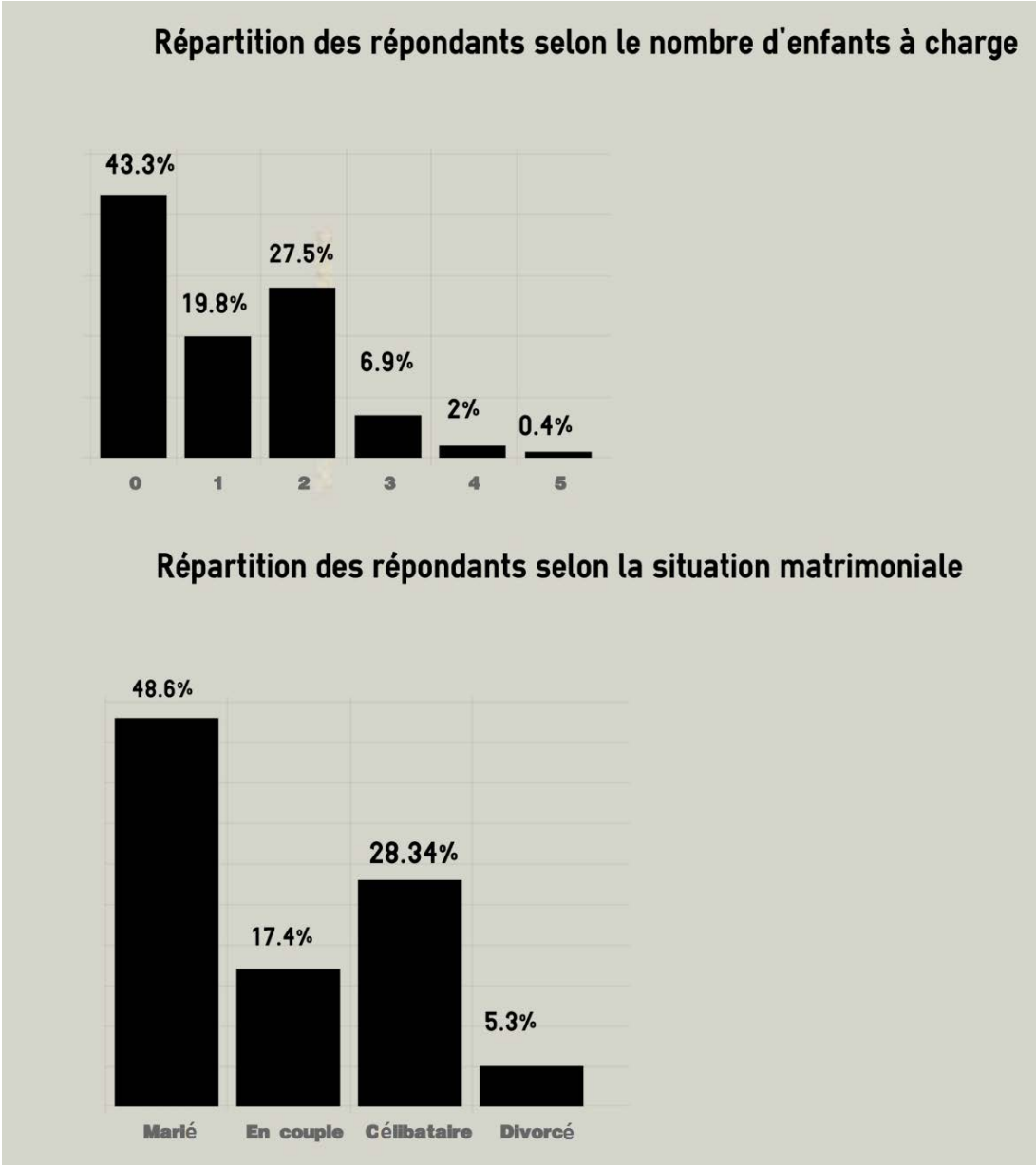


Figure 11. Répartition des répondants selon la situation matrimoniale et le nombre d'enfants

La majorité des répondants vivent en couple, 48,6% sont mariés et 17,4% sont en vie maritale. Les célibataires constituent 28, 34% du total des répondants. 5,3% sont divorcés.

Les répondants vivent en moyenne avec 1,06 enfant à charge ; Presque la moitié 43,3 % d'entre eux vivent sans enfants (soit parce qu'ils n'ont pas d'enfants, soit parce qu'ils sont majeurs et ne vivent plus chez leurs parents). 19,8% avec un seul enfant, 27,5 % avec deux enfants et 9,3% avec 3 enfants ou plus.

Plus que la moitié de l'échantillon se compose de cadres 59,9%. 25,5% exercent des professions intellectuelles supérieures (enseignants universitaires, chercheurs, ergonomes, etc.). Les cadres sont majoritairement diplômés : 39,7% d'entre eux sont

titulaires d'un DEA, DESS ou équivalent à un diplôme de troisième cycle universitaire. 19,8% ont un doctorat, 33,6% ont une licence.

Répartition de l'échantillon selon le pays

Entre Mi-Juin 2013 et fin Avril 2014, un questionnaire en ligne est envoyé à un ensemble de travailleurs aussi bien tunisiens que français utilisant les technologies de l'information et de la communication, aussi bien dans leur vie personnelle que professionnelle. Ce questionnaire a été créé par l'outil « Lime Survey » que la direction du numérique de l'Université de Lorraine propose aux chercheurs afin de créer et d'exploiter eux-mêmes, des questionnaires et des enquêtes en ligne. Plusieurs relances ont été effectuées pour arriver à un total de 247 questionnaires. En voici la répartition par pays.

Figure 12. Répartition des répondants selon le pays

Analyse descriptives des variables déterminantes de perméabilité des frontières

Analyse descriptive de la variable « charge de travail »

En regroupant les modalités de réponse aux items de mesure de la variable « charge de travail ». On remarque que la majorité des répondants sont d'accord sur le fait :

- Qu'ils n'ont pas assez de temps pour faire leur travail (57,9%) ;
- Qu'ils travaillent constamment sous la pression du temps (63,6%) ;
- Que les délais de temps pour remplir leurs tâches de travail sont trop déraisonnables (45,4%).
- Qu'ils doivent courir pour terminer leur travail (58,3%)

La charge de travail ressentie par les répondants est très forte durant la journée de travail (la sensation de travailler constamment sous la pression du temps, le manque de temps, devoir courir pour finir le travail). La charge de travail est perçue comme étant élevée par rapport au temps alloué.

Items	Je n'ai pas assez de temps pour faire mon travail	Je travaille constamment sous la pression du temps	Les délais de temps pour remplir mes tâches de travail sont trop déraisonnables	Je dois courir pour terminer mon travail
moyenne	3,4	3,4	3,64	3,28
Ecart-type	1,768	1,614	1,629	1,648
% Tout à fait pas d'accord	21.5	9.7	17.4	13.8
%Pas d'accord	8.9	12.6	15	13
%Peu d'accord	11.3	13.8	20.6	14.2
%Assez d'accord	20.6	21.1	21.1	23.1
% d'accord	21.9	21.9	14.6	19.8
%Oui, tout à fait d'accord	15.4	20.6	9.7	15.4
PC	0.4	0.4	1.6	0.8

Tableau 19. Statistiques descriptives de la variable « Charge de travail »

Analyse descriptive de la variable « flexibilité au travail »

En suivant le même protocole pour la charge de travail, nous avons regroupé les modalités des réponses pour la variable « flexibilité au travail ». Il en ressort deux tendances. La première est que la moitié des répondants sont d'accord sur le fait d'avoir :

- Le libre choix pour décider si je travaille à la maison au lieu de mon lieu de travail habituel. 51.8%

- Une grande latitude dans la détermination du nombre d'heures que je travaille par jour ou par semaine 55.4%

La deuxième tendance est qu'une plus grande majorité déclare :

- Pouvoir choisir quand est-ce qu'ils prennent des vacances ou quelques jours de repos 79%
- Avoir une grande latitude de déterminer quand est-ce qu'ils commencent et terminent leur journée ou semaine de travail. 59.6%

Items	J'ai le libre choix pour décider si je travaille à la maison au lieu de mon lieu de travail habituel.	J''ai une grande latitude dans la détermination du nombre d'heures que je travaille par jour ou par semaine	J'ai le choix de déterminer quand est-ce que je prends des vacances ou quelques jours de repos	J'ai une grande latitude de déterminer quand est-ce que je commence et je termine ma journée ou ma semaine de travail.
moyenne	3,18	3,09	2,52	3,07
Ecart-type	2,071	1,809	1,569	1,838
% Tout à fait pas d'accord	26,3	15,4	9,3	17,8
%Pas d'accord	5,7	9,3	4,9	7,7
%Peu d'accord	4,9	14,6	5,7	9,3
%Assez d'accord	19,4	18,6	21,9	21,5
% d'accord	21,9	19,4	26,7	22,3
%Oui, tout à fait d'accord	10,5	17,4	30,4	15,8
PC	11,3	5,3	1,2	5,7

Tableau 20. Statistiques descriptives de la variable « Flexibilité au travail »

Analyse descriptive de la variable « culture travail/hors-travail » dans l'organisation

Afin d'évaluer l'impact de la culture organisationnelle en termes d'articulation « travail/hors-travail », sur la perméabilité des frontières personnelles et professionnelles, nous avons développé des échelles de mesure pour rendre compte de trois types de cultures organisationnelles décrivant les relations entre le travail et la vie personnelle, à savoir, « la culture axée autonomie », « la culture axée équilibre » et la « culture axée travail ».

Analyse descriptive de la variable « culture autonomie »

Le regroupement, d'une part des modalités «*Oui, tout à fait d'accord*», «*D'accord* » et «*Assez d'accord*» et d'autre part les modalités «*Peu d'accord*», «*Pas d'accord* » et «*Tout à fait pas d'accord* », on constate que la majorité des répondants ne sont pas d'accord sur:

− Il est très difficile de quitter son bureau au cours de la journée de travail pour prendre soin des questions personnelles ou familiales (59,4%) ;

− Il est très difficile de prendre un congé pour des raisons personnelles (68,8%) ;

− Il est interdit d'utiliser les TIC pour des besoins personnels pendant le travail (65,2%).

Items	il est très difficile de quitter son bureau au cours de la journée de travail pour prendre soin des questions personnelles ou familiales	il est très difficile de prendre un congé pour des raisons personnelles	il est très difficile de prendre un congé pour des raisons personnelles
Moyenne	3,71	4,3	4,06
Ecart- type	1,802	1,711	1,856
%Tout à fait pas d'accord	20,6	35,2	32,8
%Pas d'accord	18,2	19	15,8
%Peu d'accord	20,6	14,6	16,6
%Assez d'accord	13	14,2	12,6
% D'accord	10,5	8,1	7,3
% Oui, tout à fait d'accord	13,8	6,9	12,1
PC	3,2	2	2,8

Tableau 21. Statistiques descriptives de la variable «culture autonomie »

Ainsi, pour une majorité des répondants, la culture organisationnelle est plutôt basée sur l'autonomie, ils déclarent ne pas éprouver de difficultés à quitter leur bureau au cours de la journée de travail pour prendre soin des questions personnelles ou familiales ou à prendre un congé pour des raisons personnelles. L'utilisation des technologies de l'information et de la communication pour des besoins personnels pendant le travail n'est pas chose interdite.

Analyse descriptive de la variable « culture équilibre »

Après avoir regroupé les modalités de réponse pour la variable « culture axée équilibre », la population est divisée en deux parties presque égales, une première estime que l'entreprise dans laquelle ils travaillent les aide à avoir un équilibre « travail/hors-travail », une deuxième qui estime le contraire. Ces résultats mettent en exergue l'ambiguïté du rapport à la culture organisationnelle ; pour certains, les pratiques d'harmonisation « vie personnelle-vie professionnelle » telle que les encouragements pour trouver un équilibre, la flexibilité d'organisation des horaires de travail traduisent une culture organisationnelle d'équilibre. Par contre, pour d'autres, de telles pratiques restent de simples mesures qui ne peuvent pas en soi être confondues avec la culture organisationnelle, ce qui rejoint l'avis de certains chercheurs (Chrétien & Létourneau, 2010) pour qui la culture équilibre « vie personnelle-vie professionnelle » se situe au-delà des mesures d'articulation à offrir.

- Les employés sont encouragés à trouver un équilibre entre leur travail et leur vie familiale : 58,2%

- En général, Les employés disposent d'une flexibilité pour organiser leurs horaires de travail : 54,6%

- En général, Les employés gardent leurs vies personnelles à la maison : 58,6%

Items	Les employés sont encouragés à trouver un équilibre entre leur travail et leur vie familiale	En général, Les employés disposent d'une flexibilité pour organiser leurs horaires de travail	En général, Les employés gardent leurs vies personnelles à la maison
Moyenne	2,93	3,23	3,19
Ecart- type	1,755	1,749	1,531
%Tout à fait pas d'accord	10,5	14,6	8,9
%Pas d'accord	12,6	13,4	13
%Peu d'accord	12,6	12,1	16,6
%Assez d'accord	19	22,7	28,3
% D'accord	20,6	20,6	19,4
% Oui, tout à fait d'accord	18,6	11,3	10,9
PC	6,1	5,3	2,8

Tableau 22. Statistiques descriptives de la variable «culture équilibre »

Analyse descriptive de la variable « culture travail »

Sur une échelle en six points, le score moyen de la variable «culture axée travail » est de 3,384. En regroupant les modalités de réponse, on trouve que pour la moitié des répondants, dans leur entreprise, le travail est prioritaire par rapport à la vie de famille, c'est pour cette raison que les employés sont souvent appelés à apporter le travail à la maison la nuit et / ou le week-end : 51,5% d'accord, 43,3 % pas d'accord.

Items	Les employés sont souvent appelés à apporter le travail à la maison la nuit et / ou le week-end	En général, Les employés disposent d'une flexibilité pour organiser leurs horaires de travail
Moyenne	3,34	3,43
Ecart- type	1,852	1,826
%Tout à fait pas d'accord	19,4	19,8
%Pas d'accord	11,3	14,2
%Peu d'accord	12,6	10,5
%Assez d'accord	22,3	21,5
% D'accord	14,6	15,8
% Oui, tout à fait d'accord	14,6	15,0
PC	5,3	3,2

Tableau 23. Statistiques descriptives de la variable «culture axée travail »

Analyse descriptive de la variable « contrôle perçu des frontières via l'usage du téléphone »

La majorité des répondants s'accordent sur le fait que l'usage du téléphone portable les a aidés à mieux concilier les exigences de leur vie personnelle et celles de leur vie professionnelle. Cette technologie leur a permis une disponibilité accrue, que ce soit pour le travail ou pour la vie personnelle. On trouve comme point positif, une flexibilité au travail et une liberté accrue (54,7% d'accord), une efficacité accrue (59,5% d'accord). Mais ces avantages mentionnés ne sont pas vus comme ayant augmenté le contrôle perçu des frontières entre les deux domaines de vie.

- Pour moi, utiliser cette TIC au travail pour répondre à mes exigences personnelles est une façon de maintenir le lien avec ma famille et mes amis ; 62% d'accord ; 34% pas d'accord.

- Grace à cette TIC, j'ai plus de flexibilité et de liberté en ce qui concerne le temps et le lieu de mon travail « je ne suis pas attaché à mon bureau » : 54,7% d'accord ; 38,8% pas d'accord.

- Cette TIC m'a rendu plus efficace dans l'articulation de ma vie perso et ma vie prof ; 59,5% d'accord ; 37,7% pas d'accord.

- Grace à cette TIC, je sens que je contrôle mieux les frontières entre ma vie perso et ma vie professionnelle : 33,2% d'accord ; 61,5% pas d'accord.

- Dans l'ensemble, cette TIC m'a aidé à concilier mon travail et ma vie perso : 49.4% d'accord, 45.3% pas d'accord :

Items	Grace à cette TIC, je sens que je contrôle mieux les frontières entre ma vie perso et ma vie professionnelle	Dans l'ensemble, cette TIC m'a aidé à concilier mon travail et ma vie perso	Pour moi, utiliser cette TIC au travail pour répondre à mes exigences perso est une façon de maintenir le lien avec ma famille et mes amis	Grace à cette TIC, j'ai plus de flexibilité et de liberté en ce qui concerne le temps et le lieu de mon travail « je ne suis pas attaché à mon bureau »	Cette TIC m'a rendu plus efficace dans l'articulation de ma vie perso et ma vie prof
Moyenne	3,91	3,36	3,02	3,11	3,18
Ecart-type	1,898	1,892	1,878	1,993	1,824
Tout à fait pas d'accord	28,3	19,4	17,4	20,6	15,4
Pas d'accord	18,2	15,0	10,9	10,5	14,6
Peu d'accord	15,0	10,9	5,7	7,7	7,3
Assez d'accord	14,6	15,8	18,6	15,0	19,4
D'accord	7,7	19,4	21,5	18,6	21,9
Oui, tout à fait d'accord	10,9	14,2	21,9	21,1	18,2
PC	5,3	5,3	4,0	6,5	3,2

Tableau 24. Statistiques descriptives de la variable «contrôle perçu des frontières via l'usage du téléphone»

Analyse descriptive de la variable « contrôle perçu des frontières via l'usage de l'ordinateur »

La majorité des répondants s'accordent sur le fait que l'usage de l'ordinateur les a rendus plus efficaces dans l'articulation de leur vie personnelle et professionnelle (58,3% d'accord). Tout comme l'usage du téléphone portable, l'usage de l'ordinateur n'est pas vu comme aidant à être plus en contrôle des frontières des domaines de vie (53,1% pas d'accord).

- Grace à cette TIC, je sens que je contrôle mieux les frontières entre ma vie perso et ma vie professionnelle : 42,6% d'accord ; 53,1% pas d'accord.

- Dans l'ensemble, cette TIC m'a aidé à concilier mon travail et ma vie perso : 54,2% d'accord, 40,4% pas d'accord

- Pour moi, utiliser cette TIC au travail pour répondre à mes exigences perso est une façon de maintenir le lien avec ma famille et mes amis ; 50,6% d'accord ; 46,1% pas d'accord.

- Grace à cette TIC, j'ai plus de flexibilité et de liberté en ce qui concerne le temps et le lieu de mon travail « je ne suis pas attaché à mon bureau » : 58,3% d'accord ; 36% pas d'accord.

- Cette TIC m'a rendu plus efficace dans l'articulation de ma vie perso et ma vie prof ; 58,3% d'accord ; 38% pas d'accord.

Items	Grace à cette TIC, je sens que je contrôle mieux les frontières entre ma vie perso et ma vie professionnelle	Dans l'ensemble, cette TIC m'a aidé à concilier mon travail et ma vie perso	Pour moi, utiliser cette TIC au travail pour répondre à mes exigences perso est une façon de maintenir le lien avec ma famille et mes amis	Grace à cette TIC, j'ai plus de flexibilité et de liberté en ce qui concerne le temps et le lieu de mon travail « je ne suis pas attaché à mon bureau »	Cette TIC m'a rendu plus efficace dans l'articulation de ma vie perso et ma vie prof
Moyenne	3,64	3,22	3,53	2,99	3,22
Ecart-type	1,925	1,848	1,854	1,939	1,806
Tout à fait pas d'accord	25,1	18,6	24,7	18,6	17,4
Pas d'accord	15,4	9,7	10,9	8,5	11,3
Peu d'accord	12,6	12,1	10,5	8,9	9,3
Assez d'accord	14,6	19,0	18,2	15,8	23,9
D'accord	14,2	20,6	21,5	19,0	17,4
Oui, tout à fait d'accord	13,8	14,6	10,9	23,5	17,0
PC	4,5	5,3	3,2	5,7	3,6

Tableau 25. Statistiques descriptives de la variable «contrôle perçu des frontières via l'usage de « l'ordinateur »

Analyse descriptive de la variable « Déconnexion maison »

Le fait de se déconnecter volontairement est une tentative de maîtrise des technologies. Il s'agit de quelques pratiques ponctuelles et partielles, comme par exemple mettre son téléphone sur « off » dans certaines circonstances ou plages horaires de la journée, de déconnecter son logiciel de courrier électronique, consulter ses mails d'une manière sporadique, éviter d'être constamment connecté sur les réseaux sociaux. L'objectif étant de se distancier et de reprendre son souffle. Est-ce que c'est le cas pour notre échantillon ?

Sur une échelle de 1 à 6, (où 6 correspond à ne jamais se déconnecter), le score moyen de la déconnexion à la maison est de 4,23. Ceci montre que les individus peinent à éteindre leurs technologies (téléphone, ordinateur, mails) et à se déconnecter. Pourquoi les salariés, mettent-ils du temps à sortir de la sphère professionnelle, pourquoi cette difficulté à se déconnecter ? La majorité des répondants dans notre échantillon sont des cadres, des professions intellectuelles supérieures, il leur est difficile de se déconnecter pour de multiples raisons, telles que rester à l'écoute des différents collaborateurs, des différents services, de répondre immédiatement aux différentes requêtes, ce qui leur confère un certain sentiment de maitrise et de sécurité. Aussi, certains considèrent que les TIC leur permettent d'économiser du temps, d'être à l'affût de toute information, de faire face à toute urgence ou imprévu.

La question qu'on est en droit de se poser, pour de tels usagers, pour qui la déconnexion est difficile est la suivante : n'y-a-t-il pas un risque d'addiction, de surcharge informationnelle, d'appels intempestifs, de confusion entre importance et urgence ?

Les regroupements entre modalités[3] montrent que la plupart des répondants déclarent :

-qu'ils se déconnectent intentionnellement (téléphone portable) : En permanence 19,8 % ; 1 à 2 heures 13% ; Jamais 62,4%

- -qu'ils se déconnectent intentionnellement (ordinateur /Portable) : En permanence 34 % ; 1 à 2 heures 12,1% ; Jamais 47%.

- -qu'ils se déconnectent intentionnellement E-mails, Internet) : En permanence 32,8 % ; 1 à 2 heures 16,6% ; Jamais 48,5%

[3] ((En permanence) + (5h et plus) + (3 à 4h)) : ((jamais + (Quelques minutes)).

Items	Chez vous, combien de temps vous déconnectez-vous intentionnellement ? Téléphone portable	Chez vous, combien de temps vous déconnectez-vous intentionnellement ? Ordinateur/Portable	Chez vous, combien de temps vous déconnectez-vous intentionnellement ? E-mails, Internet
Moyenne	4,50	4,03	4,17
Ecart- type	1,906	1,804	1,792
% Jamais	49,4	31,2	37,2
% Quelques minutes	13,0	15,8	11,3
% 1 à 2 heures	13,0	12,1	16,6
% 3 à 4 heures	3,6	10,5	10,5
% 5h et plus	10,1	15,4	16,2
% En permanence	6,1	8,1	6,1
% PC	4,8	6,9	2,1

Tableau 26. Statistiques descriptives de la variable« Déconnexion maison »

Analyse descriptive de la variable « Déconnexion au travail »

Tout comme la déconnexion à la maison, la déconnexion au travail est aussi difficile pour nos répondants, la moyenne étant égale à 4,83 ou 6 désigne le fait de ne jamais se déconnecter, la majorité affirme qu'ils ne se déconnectent presque jamais. Comment peut-on expliquer ce phénomène ?

Être en contact avec leur proche, venir à l'aide d'un enfant, d'un parent ou d'un ami, c'est l'objectif recherché par les individus, être prés alors qu'on est loin. Ceci est devenu possible grâce à l'usage des technologies. Comme l'affirme Jauréguiberry (2014), les technologies de l'information et de la communication permettent répondre (en partie évidemment), à un désir vieux comme l'humanité, celui d'ubiquité, et à un fantasme vieux comme l'individu, celui du contact permanent avec les personnes aimés .

Le pourcentage des réponses aux items de la variable « déconnexion au travail » sont les suivants :

- Au travail, combien de temps vous déconnectez-vous intentionnellement ? Téléphone portable : En permanence 15,4 % ; 1 à 2 heures 5,7% ; Jamais 72,9%.

- Au travail, combien de temps vous déconnectez-vous intentionnellement ? Ordinateur/Portable : En permanence 13,3 % ; 1 à 2 heures 10,1% ; Jamais 72,9%.

- Au travail, combien de temps vous déconnectez-vous intentionnellement ? E-mails, Internet : En permanence 15,4 % ; 1 à 2 heures 9,3% ; Jamais 73,3%.

Items	Au travail, combien de temps vous déconnectez-vous intentionnellement ? Téléphone portable	Au travail, combien de temps vous déconnectez-vous intentionnellement ? Ordinateur/Portable	Au travail, combien de temps vous déconnectez-vous intentionnellement ? E-mails, Internet
Moyenne	4,70	4,87	4,92
Ecart- type	1,961	1,736	1,638
% Jamais	56,7	57,9	57,5
% Quelques minutes	16,2	15,0	15,8
% 1 à 2 heures	5,7	10,1	9,3
% 3 à 4 heures	2,8	4,0	6,1
% 5h et plus	4,9	3,2	3,2
% En permanence	7,7	6,1	6,1
% PC	6	3,6	2,0

Tableau 27. Statistiques descriptives de la variable« Déconnexion au travail »

Analyse descriptive de la variable « autorégulation de l'usage à la maison »

Le score moyen de l'autorégulation de l'usage à la maison est de 3,15 sur une échelle de 6. Les regroupements entre modalités de réponse montrent que la plupart des répondants déclarent qu'ils n'utilisent pas les TIC pour des raisons professionnelles pendant les vacances et les weekends (57,1%**),** limitent le temps d'utilisation des TIC pour des fins professionnelles lorsqu'ils sont chez eux (64,8%),

qu'ils ne répondent aux appels et messages professionnels pendant leur temps personnel que s'il s'agit d'une urgence (59,1%).

L'autorégulation de l'usage des TIC à la maison provient d'une volonté des individus qui utilisent la technologie d'une manière constante, mais qui décident d'avoir une attitude plus critique pour un usage plus responsable. Le but étant d'éviter que via les TIC, le travail prenne plus de place et vient concurrencer la vie personnelle et familiale.

Items	Je n'utilise pas les TIC pour des raisons professionnelles pendant les vacances et les weekends	Je limite le temps d'utilisation des TIC pour des fins professionnelles lorsque je suis chez moi	Je ne réponds aux appels et messages professionnels pendant mon temps personnel que s'il s'agit d'une urgence
Moyenne	3,28	3,00	3,18
Ecart-type	1,959	1,817	1,926
Tout à fait pas d'accord	22,7	16,2	21,5
Pas d'accord	13,4	10,1	9,3
Peu d'accord	6,5	8,1	8,5
Assez d'accord	10,1	16,6	16,2
D'accord	21,9	21,9	17,4
Oui, tout à fait d'accord	25,1	26,3	25,5
PC	0,4	0,8	1,6

Tableau 28. Statistiques descriptives de la variable« autorégulation de l'usage à la maison »

Analyse descriptive de la variable « autorégulation de l'usage au travail »

Le score moyen de l'autorégulation de l'usage des TIC au travail pour des besoins personnels est de 3,51 sur une échelle de 6. Les regroupements entre modalités de réponse montrent que la plupart des répondants sont d'accord sur le fait qu'ils limitent le temps d'utilisation des TIC au travail pour des raisons personnelles (61,1%), qu'ils ne répondent aux appels et messages personnels pendant leurs heures de travail que s'il s'agit d'une urgence (53%). D'un autre côté, 55,9% déclarent qu'ils ne demandent pas à leur famille de ne pas les contacter lorsqu'ils sont au travail, ceci peut être expliqué par le fait qu'ils désirent garder le contact, être disponibles en cas d'urgence.

Items	Je demande à ma famille, mes amis, de ne pas me contacter (ni par téléphone, ni mail) quand je suis au travail	Je limite le temps d'utilisation des TIC au travail pour des raisons personnelle	Je ne réponds aux appels et messages personnels pendant mes heures de travail que s'il s'agit d'une urgence
Moyenne	3,92	3,07	3,54
Ecart-type	1,941	1,896	1,852
Tout à fait pas d'accord	35,6	19,4	23,9
Pas d'accord	12,6	8,1	13,8
Peu d'accord	7,7	10,5	8,9
Assez d'accord	11,3	15,0	17,4
D'accord	19,4	17,0	18,2
Oui, tout à fait d'accord	11,7	29,1	17,4
PC	1,6	0,8	0,4

Tableau 29. Statistiques descriptives de la variable« autorégulation de l'usage au travail »

Répartition de l'échantillon selon les modèles d'articulation

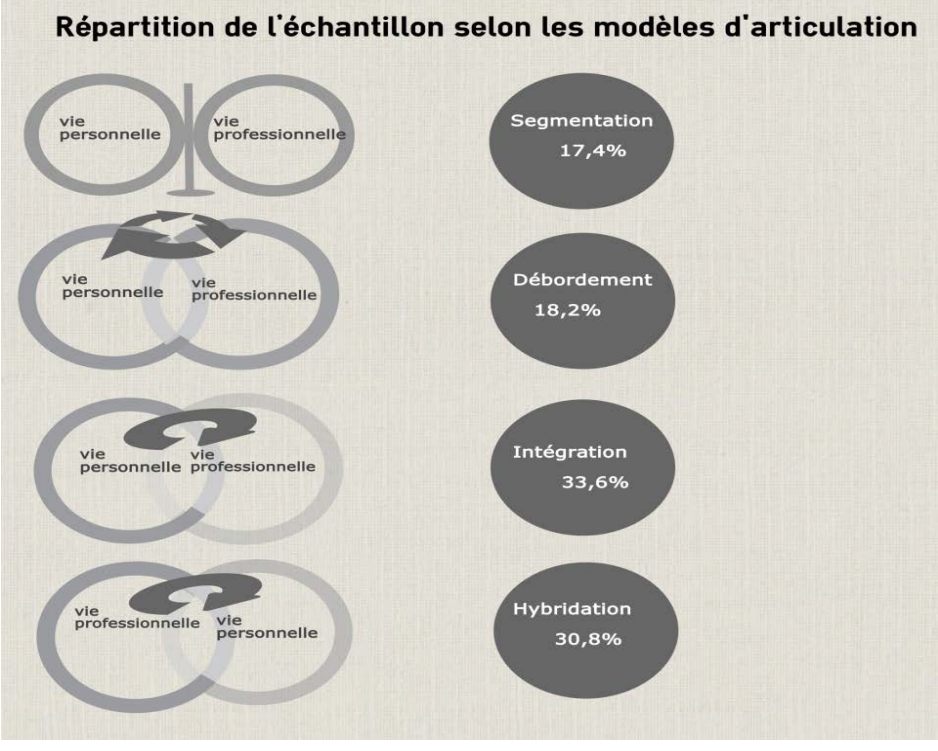


Figure 13. Répartition de l'échantillon selon les modèles d'articulation

La répartition de notre échantillon sur les quatre modèles est la suivante : Segmentation (17,4%), débordement (18,2%), intégration (33,6%), hybridation (30,8%).

3.2.3.3 Analyse complémentaire :Perméabilité des frontières personnelles et professionnelles : Tunisie/France

Nous allons dans ce qui suit comparer les scores de la perméabilité des frontières personnelles et professionnelles à travers l'usage des technologies de l'information et de la communication dans chaque pays, la Tunisie et la France. Des explications seront données plus loin dans la section.

Analyse descriptive de la variable « perméabilité des frontières personnelles via l'usage des TIC »

Sur une échelle de 1 à 6, le score moyen relativement à la perméabilité des frontières personnelles est de 3,56. Ce chiffre est difficile à interpréter car les écart-types sont relativement importants. Un regroupement des modalités de réponse permet de mieux cerner les tendances.

En effet, en regroupant les modalités «1 et 2 heures », « 3 et 4 heures», on constate que la majorité des répondent affirment qu'ils:

- Passent 1 à 4 heures à utiliser le téléphone portable chez eux pour leurs besoins professionnels (49.8%) ;

- Passent 1 à 4 heures à utiliser l'ordinateur chez eux pour leurs besoins professionnels (69.2 %) ;
- Passent 1 à 4 heures à utiliser Internet chez eux pour leurs besoins professionnels (70.9 %).

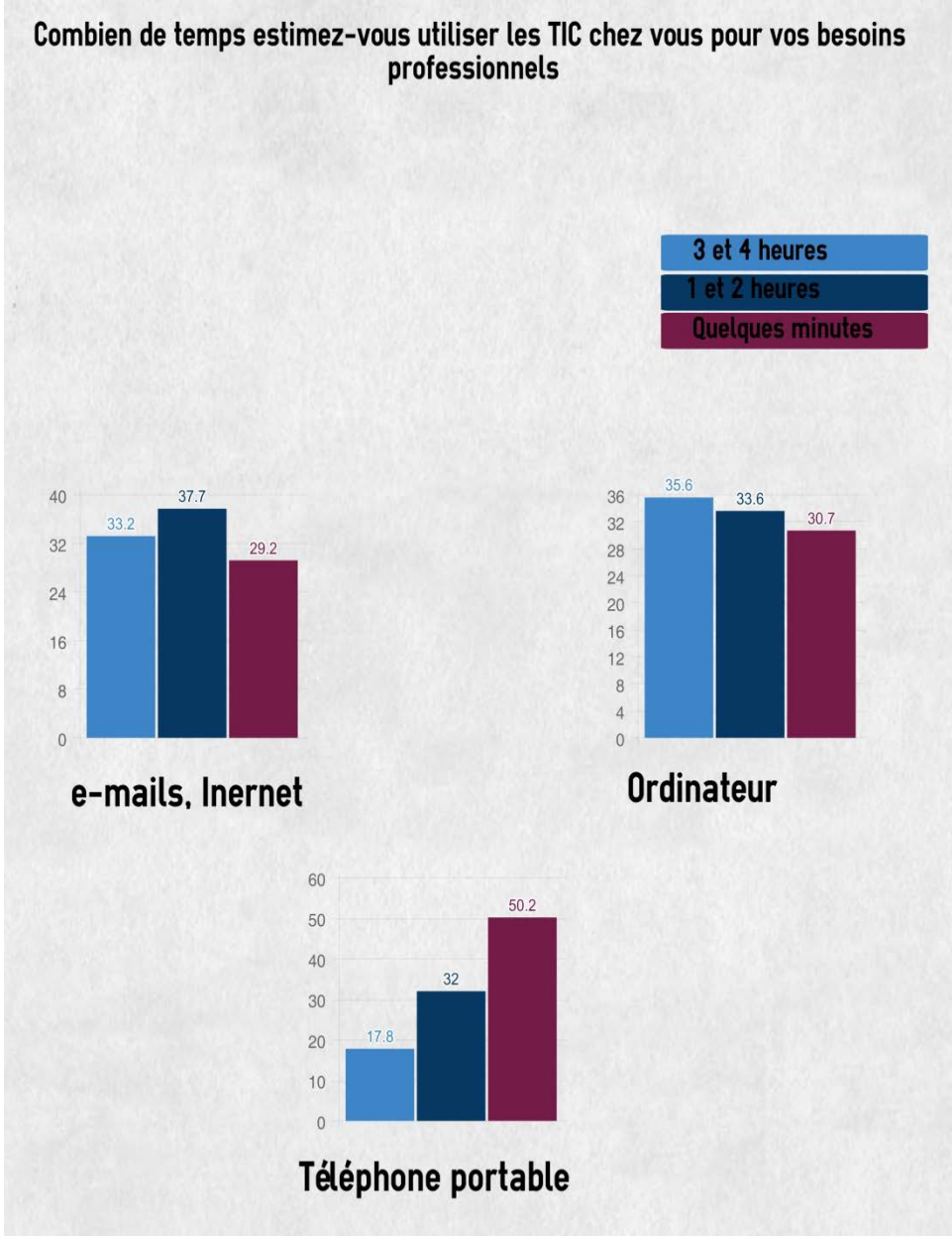


Figure 14. Perméabilité des frontières personnelles via l'usage des TIC

La technologie « Ordinateur » et « Internet » favorisent plus que le téléphone portable la perméabilité des frontières personnelles.

Pour ce qui est de la perméabilité des frontières personnelles via les TIC (téléphone portable, ordinateur, Internet) par pays, les résultats sont les suivants :

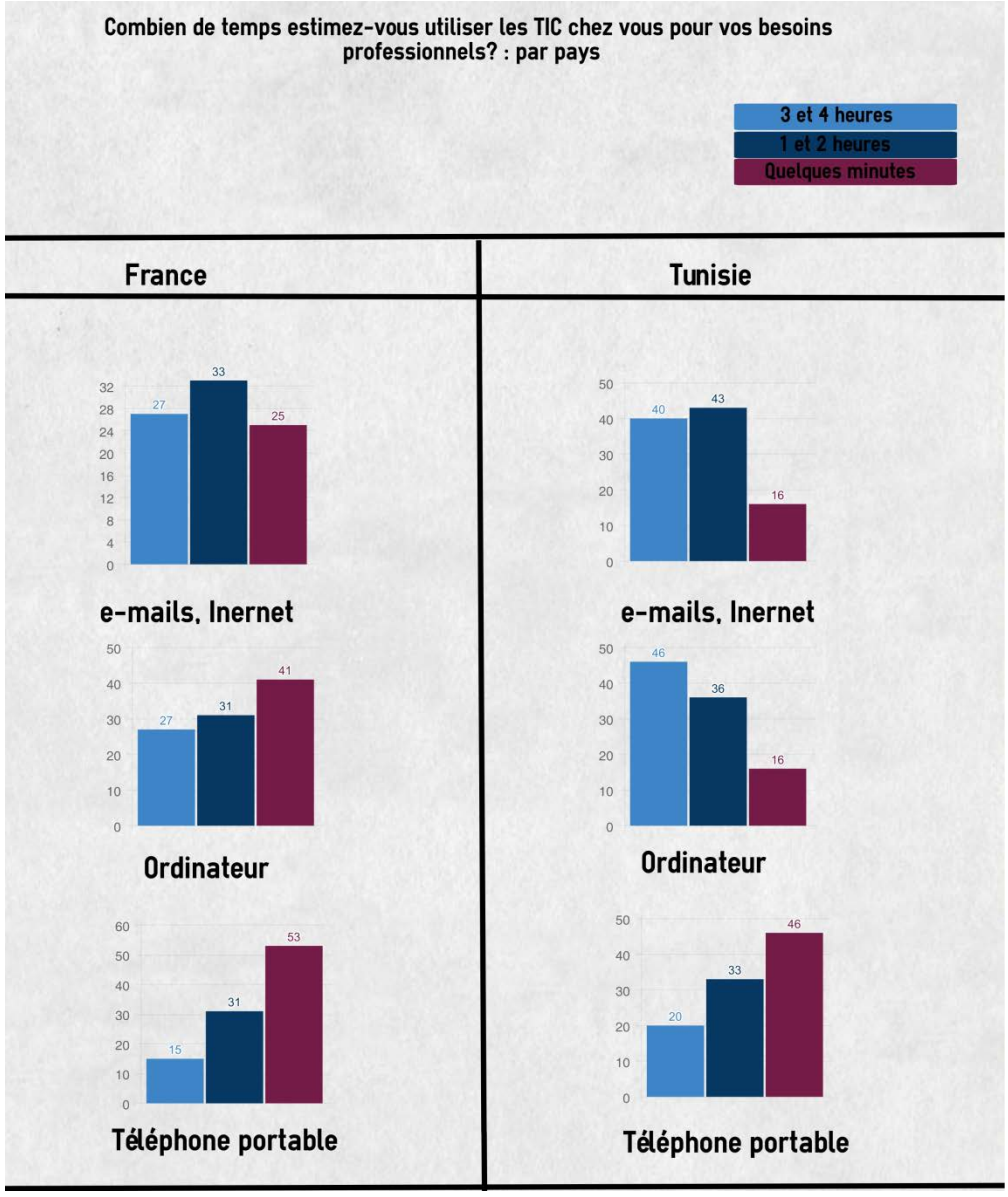


Figure 15. Perméabilité des frontières personnelles via l'usage des TIC par pays

- Le téléphone portable **:** Entre 1 heure et 4 heures : la France (46%) ; la Tunisie (53%).
- L'ordinateur : Entre 1 heure 4 heures : la France (58%) ; la Tunisie (82%).
- E-mails/Internet : Entre 1 heure et 4 heures : la France (60%) ; la Tunisie (83%).

Analyse descriptive de la variable « perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des TIC »

Sur une échelle de 1 à 6, le score moyen relativement à la perméabilité des frontières personnelles est de 3,67, ce qui signifie que la majorité des répondants vivent ce phénomène de perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des TIC. Les regroupements entre modalités montrent que la plupart des répondants déclarent qu'ils :

- Passent 1 à 4 heures à utiliser le téléphone portable au travail pour leurs besoins personnels (44.5%) ;
- Passent 1 à 4 heures à utiliser l'ordinateur au travail pour leurs besoins personnels (58.8%);
- Passent 1 à 4 heures à utiliser Internet au travail pour leurs besoins personnels (63.5%).

► Tout comme la perméabilité des frontières personnelles, la technologie « Ordinateur » et « Internet » favorisent plus que le téléphone portable la perméabilité des frontières professionnelles avec une prépondérance de la technologie Internet. Probablement p dans les ordinateurs il y a des documents, des dossiers sur lesquels on peut travailler.

► L'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication a modifié l'organisation des sphères privées et professionnelles, basée auparavant sur le lieu, à savoir la maison d'un côté et le lieu de travail d'un autre côté. Être joignable et connecté à tout instant a permis aux individus de transgresser les frontières qui séparaient leurs lieux de vie.

Ils font ainsi l'expérience de deux phénomènes:

L'interpénétration de la vie professionnelle dans la vie personnelle : (49.8%) des répondants passent 1 à 5 heures et plus à utiliser le téléphone portable chez eux pour leurs besoins professionnels (50.2 % quelques minutes), (69.2 %) passent 1 à 4 heures et plus à utiliser l'ordinateur chez eux pour travailler (30.7 % quelques minutes). Ils les utilisent les weekends, pendant les vacances, durant le trajet en train, les soirs, etc.,

… et son corollaire ?, l'interpénétration de la vie personnelle dans la vie professionnelle : ce phénomène est vécu comme étant une compensation, la majorité des répondants évoquent le fait que puisque ils travaillent chez eux, pendant leur temps libre, il est tout à fait normal d'avoir des activités personnelles pendant le temps de travail. Ainsi, (63.5%) des répondants passent 1 à 4 heures à surfer sur internet pour leurs besoins personnels.

► Un constat ressort de cette étude : Ce n'est plus le lieu qui compte mais plutôt le temps. On ne se pose plus la question de savoir si on est au travail ou à la maison, mais plutôt est-ce qu'on est dans un temps professionnel ou dans un temps personnel. Ces deux types de temps sont alternés par des moments de connexion et de déconnexion, de joignabilité et de non joignabilité quel que soit l'endroit où on se trouve. Les technologies de l'information et de la communication ont bel et bien

changé l'ordre spatio-temporel, préalablement établi où il y avait une distinction claire et nette entre le temps et le lieu de travail et le temps et le lieu personnels.

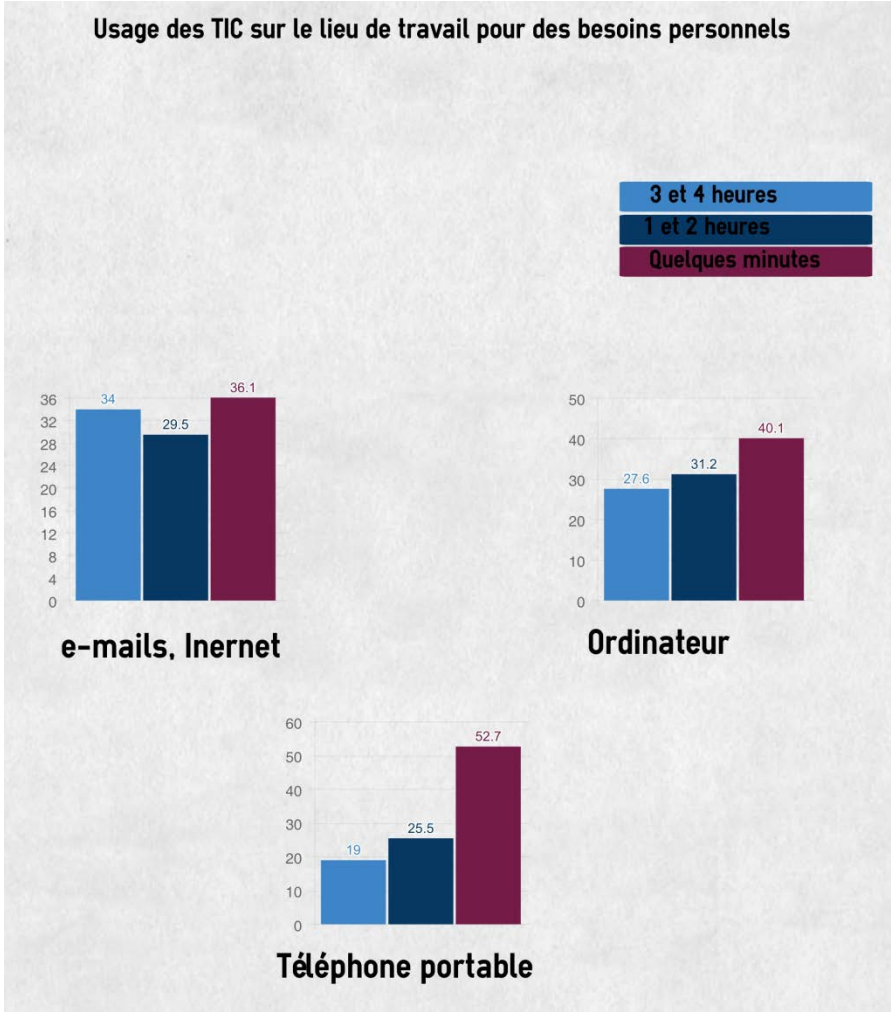


Figure 16. Usage des TIC sur le lieu de travail pour des besoins personnels

Pour ce qui est de la perméabilité des frontières professionnelles via les TIC (téléphone portable, ordinateur, Internet), par pays, les résultats sont les suivants :

- Le téléphone portable : Entre 1 heure et plus que 4 heures : la France (52%) ; la Tunisie (39%)
- L'ordinateur : Entre 1 heure et plus que 4 heures : la France (60%) ; la Tunisie (57%)
- E-mails/Internet : Entre 1 heure et plus que 4 heures : la France (64%) ; la Tunisie (61%)

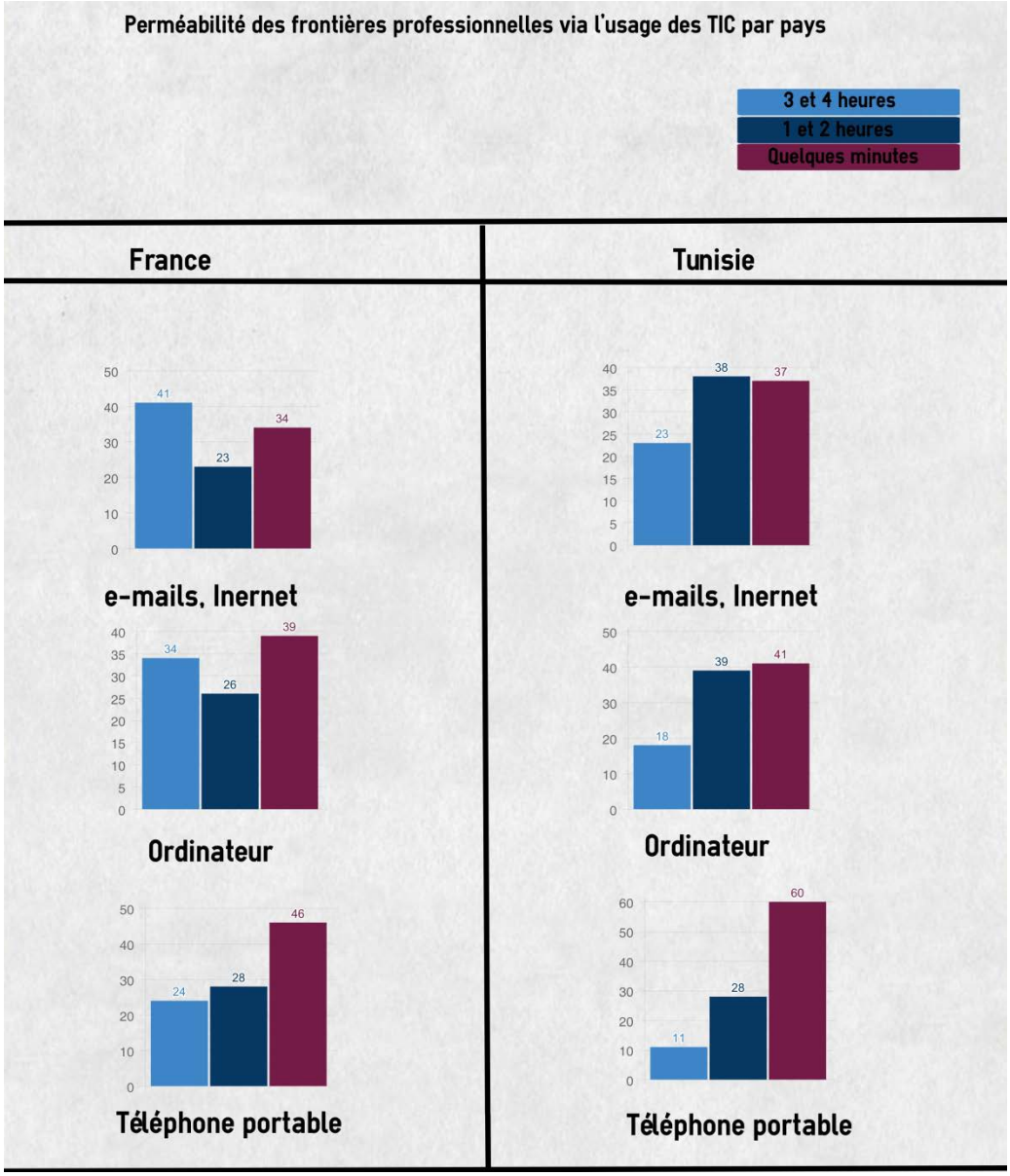


Figure 17. Perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des TIC par pays

Y a-t-il une différence entre la Tunisie (un pays en voie de développement) et la France (un pays développé) ? La donne est-elle la même ? Existe-t-il un grand écart entre les deux pays ?

► ***Pour la perméabilité des frontières personnelles via l'usage des technologies de l'information et de la communication :***

L'utilisation du téléphone portable : il n'existe pas de différence quant à l'usage de cette technologie à la maison pour des besoins professionnels entre les deux pays. (53%) des répondants tunisiens et (46%) des répondants français affirment utiliser

leur téléphone portable entre 1 heure et plus que 4 heures pour des besoins professionnels durant leur temps personnels.

L'utilisation de l'ordinateur : L'usage de cette technologie diffère selon le pays. En effet, les répondants tunisiens utilisent plus cette technologie pour travailler chez eux que les répondants français (82% contre 58%). Le constat est le même pour l'usage de la technologie Internet à la maison pour des besoins professionnels.

Comment peut-on expliquer cet enthousiasme pour cette porosité des frontières chez les tunisiens? En tant que pays émergent, la Tunisie est un pays où la population est plutôt jeune, donc plus technophile, en « adoration » avec la technologie, élément nouveau, qui fait partie intégrante de leur vie. Cette adoration pour la technologie fait que les gens ont un rapport positif avec. L'analyse de ces écarts mériterait une investigation plus poussée. Néanmoins, nous supposons qu'ils espèrent et pensent que la technologie peut leur apporter un avenir meilleur et changer positivement leur vie, par les gains de temps, de productivité, etc. Depuis au moins deux décennies et pour beaucoup de parents à revenus modestes, l'acquisition d'un ordinateur constitue un moyen de réussite scolaire et de promotion sociale. Ils peuvent sacrifier d'autres besoins (comme prendre des vacances) pour l'achat d'une nouvelle technologie. Du côté de la France, en tant que pays développé, cet enthousiaste est moindre, et c'est peut-être dû au fait que les usagers français sont plus matures vis-à-vis de l'usage des technologies de l'information et de la communication, ils ont ainsi un regard plus critique, et pensent aux conséquences que peut avoir ce blurring entre la vie personnelle et la vie professionnelle sur le long terme.

► ***Pour la perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des technologies de l'information et de la communication :***

L'utilisation du téléphone portable : il n'existe pas de différence quant à l'usage de cette technologie au travail pour des besoins personnels entre les deux pays. (39%) des répondants tunisiens et (52%) des répondants français affirment utiliser leur téléphone portable entre 1 heure et plus que 4 heures pour des besoins personnels durant leur temps de travail.

Le constat est le même pour l'usage de la technologie « ordinateur » et « Internet » au travail pour des besoins personnels. (60%) des répondants français et (57%) des répondants tunisiens affirment utiliser l'ordinateur entre 1 heure et plus que 5 heures pour des questions personnelles sur leur lieu de travail.

Pour ces répondants, les technologies de l'information leur ont permis de rester en contact avec leur famille, de gérer des affaires personnelles urgentes. Et vu qu'ils sont disponibles pour leur travail même lorsqu'ils sont chez eux, ils peuvent se permettre cette même disponibilité pour leur famille lorsqu'ils sont au travail.

Synthèse

L'échantillon de l'enquête présente les caractéristiques suivantes :

- Tous les répondants sont des diplômés : titulaires d'un DEA, DESS ou équivalent à un diplôme de troisième cycle universitaire, doctorat, ou une licence.
- Occupent des fonctions supérieures : cadres, professions intellectuelles supérieures (enseignants universitaires, chercheurs, ergonomes).
- Ressentent une charge de travail élevée.
- Certains disposent d'une flexibilité dans leur travail, qui leur permet d'organiser leur temps de travail et leur temps personnel. D'autres affirment qu'ils ne disposent pas de cette flexibilité.
- La population est divisée en deux parties presque égales, une première estime que l'entreprise dans laquelle ils travaillent les aide à avoir un équilibre « travail/hors-travail », une deuxième qui estime le contraire.

Les statistiques descriptives montrent que la perméabilité des frontières personnelles est une réalité vécue par tous les participants à l'enquête. La majorité utilise leur téléphone portable, leur ordinateur et leur connexion Internet chez eux pour leur travail. Le constat est le même pour la perméabilité des frontières professionnelles, la majorité des répondants vivent ce phénomène de perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des TIC. Ils utilisent les technologies de l'information et de la communication au travail pour régler des affaires personnelles.

La majorité des répondants s'accordent sur le fait que l'usage du téléphone portable et de l'ordinateur les a aidés à mieux concilier les exigences de leur vie personnelle et celles de leur vie professionnelle. Les avantages de ces technologies sont une disponibilité élevée, que ce soit pour le travail ou pour la maison et une efficacité accrue. Mais malgré ces avantages, les TIC ne sont pas vus comme ayant augmenté le contrôle perçu des frontières entre les deux domaines de vie.

L'une des principales mesures qui puissent améliorer le contrôle perçu des frontières est la déconnexion volontaire, qui est une volonté de maîtrise des technologies. En effet, la déconnexion à la maison peut être une barrière qui empêche le travail d'envahir la vie personnelle. Aussi, la déconnexion volontaire au travail peut être un moyen d'empêcher que la vie personnelle envahisse le lieu de travail. La majorité des répondants à l'enquête trouvent des difficultés à se déconnecter. Ils peinent à éteindre leurs technologies (téléphone, ordinateur, mails) et à se déconnecter. La donne est la même dans les deux sphères de vie. On parle plus de déconnexion que l'on se déconnecte vraiment.

Figure 18. Encadré 1: Résumé descriptif de l'échantillon

3.2.3.4 Test du modèle de recherche

Nous souhaitons à travers ce chapitre étudier les relations entre les différents facteurs supposés influencer les deux types de perméabilité, personnelle et professionnelle. Est-ce que les différentes caractéristiques de travail, charge et flexibilité, influencent directement, positivement et/ou négativement la perméabilité? (Hypothèses 1 et 2).

Quel rôle joue la culture « travail/hors-travail » dans l'organisation dans l'augmentation ou la diminution de la porosité des frontières des domaines de vie ? (Hypothèse 3 à 5). Quels sont les différents modèles de gestion de la perméabilité des frontières ? Le type de perméabilité, le sentiment de contrôle perçu des frontières via l'usage des TIC, les différentes pratiques d'autorégulation d'usage, la déconnexion sont-elles les variables qui déterminent le style de gestion adopté ? (Hypothèses 6 à 13). Enfin, nous cherchons à déterminer si la relation de l'individu aux technologies de l'information et de la communication, à travers son score de symbiose, a un effet modérateur sur les différentes relations du modèle de recherche (Hypothèse 14).

Pour répondre à toutes ces questions, nous commençons par une analyse de corrélations, des régressions multiples suivies par les équations structurelles.

L'étude non simultanée des relations entre les caractéristiques de travail, la culture « travail/hors-travail » et la perméabilité des frontières personnelles et professionnelles

L'étude de relation entre la perméabilité des frontières personnelles et professionnelles et les variables censées les déterminer permet de tester les cinq hypothèses de recherches suivantes :

H1a. La flexibilité au travail influence positivement la perméabilité des frontières personnelles via l'usage des TIC.

H1b. La flexibilité au travail influence positivement la perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des TIC.

H2a. La charge de travail influence positivement la perméabilité des frontières personnelles via l'usage des TIC.

H2b. La charge de travail influence négativement la perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des TIC.

H3a. La culture « travail/hors-travail » axée sur le travail influence positivement la perméabilité des frontières personnelles via l'usage des TIC.

H3b. La culture « travail/hors-travail » axée sur le travail influence négativement la perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des TIC.

H4a. La culture « travail/hors-travail » axée autonomie influence positivement la perméabilité des frontières personnelles via l'usage des TIC.

H4b. La culture « travail/hors-travail » axée autonomie influence positivement la perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des TIC.

H5a. La culture « travail/hors-travail » axée équilibre influence la perméabilité des frontières personnelles via l'usage des TIC.

H5b. La culture « travail/hors-travail » axée équilibre influence la perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des TIC.

Pour tester ces hypothèses et les relations entre les variables indépendantes et les variables dépendantes, nous avons commencé par étudier les corrélations bi-variées, les seuils de signification sont « 0,01/0,05/0,10 ». L'objectif étant de tester s'il existe des relations entre deux variables.

Ensuite, et afin de confirmer ces relations nous avons utilisé la méthode des régressions multiples dont le modèle général est :

$Y=a0+a1x1+a2x2+\ldots+anxn$

Où : Y est la variable quantitative dépendante ou à expliquer

x1, x2, xn sont des variables quantitatives indépendantes ou explicatives (n variables)

a0, a1, a2, ap, sont les coefficients de la fonction à déterminer par le calcul de la régression.

Un coefficient de régression « a » significativement différent de zéro confirme l'existence de relation entre les variables. Il permet également d'évaluer le poids de chacune des variables indépendantes dans la détermination de la variable dépendante. Selon Evrard & al.(2000), les résultats de la régression doivent être évalués à trois niveaux :

Niveau global : il s'agit à ce niveau de déterminer la force et la significativité de la relation entre les variables indépendantes (explicatives) et la variable dépendante (à expliquer). Nous avons choisi le coefficient de détermination R2 pour juger la qualité globale de la régression. Il s'agit du pourcentage de la variance de Y expliqué par le modèle.

Au niveau de chacune des variables : quelle est la contribution de chaque variable à l'explication globale ? Selon Evrard & al. (2000) pour savoir si une variable doit être retenue ou éliminée, si elle a une relation significative avec la variable à expliquer, il faut appliquer un test t de Student sur chaque coefficient de régression.

Au niveau des résidus : il s'agit d'examiner la valeur des résidus pour s'assurer qu'ils sont indépendants de la variable dépendante Y.

Le logiciel SPSS 19.0 a été utilisé pour effectuer les régressions multiples. Nous avons retenu la procédure pas à pas. Elle consiste à sélectionner les variables corrélées avec la variable expliquée. Les variables dont le test de Student est non significatif et qui donc n'expliquent pas la variable dépendante sont retirées une à une. Le modèle final obtenu est ainsi composé de toutes les variables significatives. Cette procédure présente l'avantage d'optimiser le choix des variables d'un modèle.

Les déterminants de la perméabilité des frontières personnelles via l'usage des technologies de l'information et de la communication

Comme on l'a mentionné précédemment, la perméabilité des frontières via l'usage des TIC est bidirectionnelle. Il y a d'une part la perméabilité des frontières personnelles et d'une autre part, celle des frontières professionnelles.

La perméabilité des frontières personnelles via l'usage des TIC correspond à la pénétration des questions d'ordre professionnel dans la sphère personnelle, il s'agit du temps que passe un individu à travailler chez lui, pendant ses congés, ses weekends, en dehors de son lieu de travail habituel. Le principal support pour ce genre de travail qui n'est rattaché, ni au lieu, ni au temps de travail habituellement alloués sont les technologies de l'information et de la communication, telles que, le téléphone portable, l'ordinateur, l'e-mail et Internet.

Principales corrélations

L'examen de la matrice des corrélations nous montre que la perméabilité des frontières de la vie personnelle est corrélée positivement à la flexibilité au travail (0,155), à la charge de travail (0,270), et à la culture axée travail (0,402).

A partir de ces résultats, nous avons utilisé des régressions linéaires multiples afin de construire un modèle explicatif de ce premier type de perméabilité des frontières.

En suivant une approche descendante, des régressions multiples nous ont permis d'élaborer un modèle global de la perméabilité des frontières personnelles.

Le premier modèle qui comprenait toutes les variables corrélées à la perméabilité des frontières personnelles a été testé et épuré au fur et à mesure, pour arriver à un modèle final qui satisfait les critères de validité et de fiabilité de la régression multiple.

Le modèle global de la perméabilité des frontières de la vie personnelle obtenu fait intervenir les deux variables suivantes : la culture axée travail dans l'organisation (0,361) et la charge de charge (0,195).

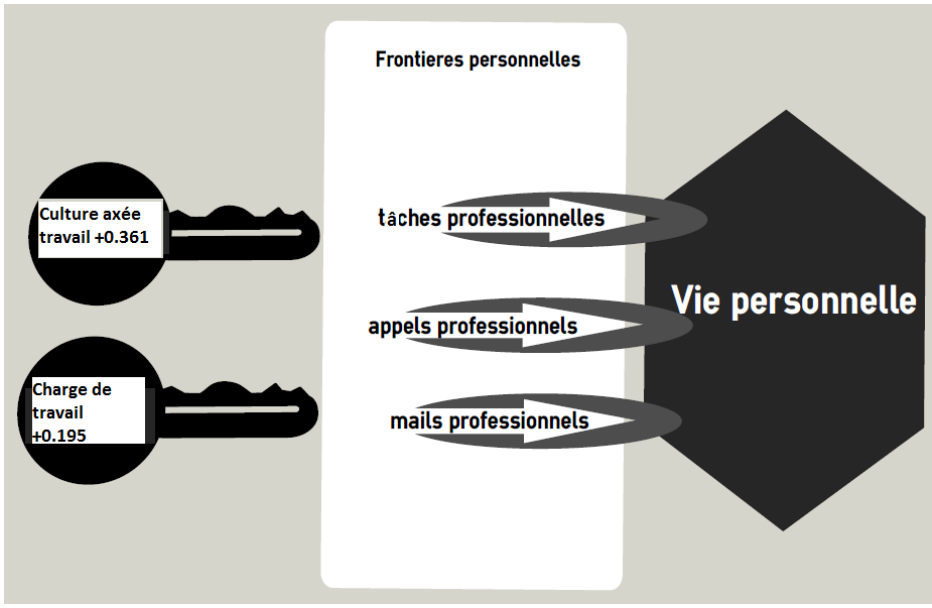


Figure 19. Modèle explicatif de la perméabilité des frontières de la vie personnelle

La perméabilité des frontières de la vie personnelle s'explique par la "culture travail/hors-travail" dans l'entreprise qui est axée sur le travail, c'est à dire qui met l'accent sur la primauté du travail sur la vie personnelle des employés. Une telle culture favorise l'émergence des normes valorisant la disponibilité de l'individu pour l'entreprise. Pour être bien considéré par la hiérarchie, il est normal et valorisant de travailler sur un dossier et de terminer un travail le soir après le retour du travail. Comme l'ont montré les entretiens qualitatifs, la technologie "ordinateur" et Internet favorise ce genre de travail. Egalement, répondre aux appels professionnels pendant les weekends ou les vacances est une pratique partagée par les salariés de telles structures.

En outre, ce type de perméabilité des frontières dépend de la charge de travail. Les individus qui ont une charge de travail élevée sont ceux qui ont une perméabilité des frontières personnelles plus élevée. En emportant son travail chez soi, en travaillant pendant les weekends, une personne peut ainsi accomplir son travail, respecter ses engagements et ne pas être en retard par rapport à ses objectifs.

Les déterminants de la perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des technologies de l'information et de la communication

La perméabilité des frontières de la vie professionnelle via l'usage des TIC correspond à la pénétration des questions d'ordre personnel dans la sphère professionnelle, il s'agit du temps que passe une personne à s'occuper des affaires familiales, personnelles sur son lieu de travail, tels que passer et répondre aux appels personnels, répondre à des e-mails personnels, se connecter sur les réseaux sociaux, facebook et autres, etc.

Principales corrélations

L'examen de la matrice des corrélations entre la perméabilité des frontières professionnelles et les variables susceptibles de l'expliquer montre qu'elle n'est corrélée qu'à la variable "flexibilité au travail" (0,337).

La flexibilité au travail à la fois spatiale (où le travail est effectué) et temporelle (quand le travail est effectué) permet aux employés d'équilibrer les exigences de leur maison selon leurs besoins.

Une personne peut par exemple choisir de s'occuper de quelques affaires personnelles, jugées urgentes durant ses heures de travail, tout en sachant qu'elle peut se rattraper sur le retard occasionné en restant travailler tard. C'est comme si une logique de compensation qui s'instaure dans la relation entre le travail et la vie personnelle.

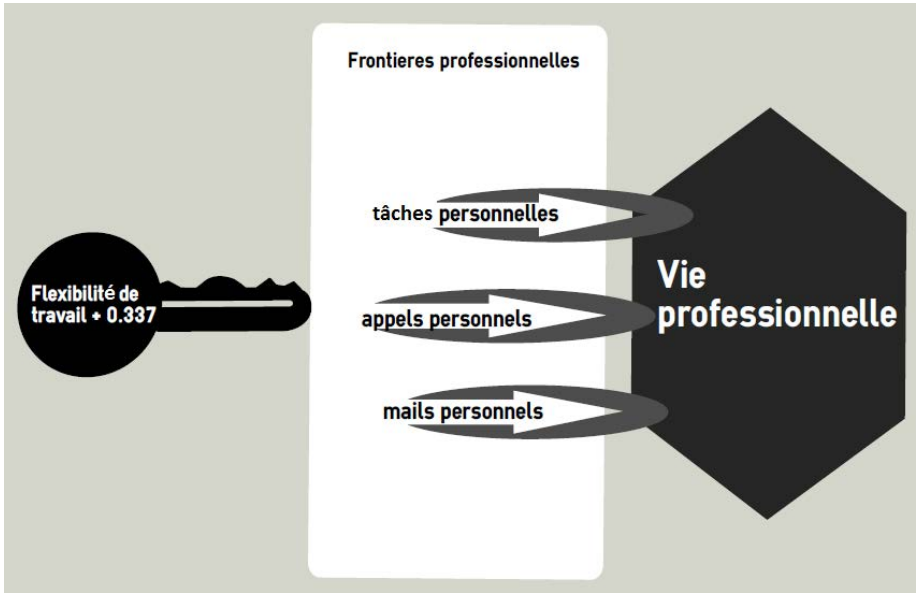


Figure 20. Modèle explicatif de la perméabilité des frontières de la vie professionnelle

Par ailleurs, le fait que la perméabilité des frontières de la vie personnelle semble majoritairement être influencée par une seule variable qui est la flexibilité au travail (0,337) contrairement à celle de la vie personnelle qui est influencée par un ensemble de variables rejoint l'idée de l'asymétrie de perméabilité des frontières de Pleck (1977). En effet, les frontières de la vie professionnelle sont moins perméables que celle de la vie personnelle et de ce fait, elles sont peu influencées par d'autres variables externes. Par exemple, une personne peut vouloir passer plus de temps ou communiquer plus avec sa famille, mais ne peut pas malgré cette envie passer des appels téléphoniques personnels sur son lieu de travail parce que c'est interdit ou que c'est mal vu dans son organisation. Cette même personne peut, par contre, passer des heures chez elle à travailler parce qu'elle a une charge de travail élevée, ou tout simplement parce que la famille dépend financièrement de ce travail.

Premiers apports des résultats issus de l'analyse non simultanée

L'étude des relations directes entre, d'une part, les caractéristiques de travail, la culture « travail/hors-travail », et d'autre part, la perméabilité des frontières personnelles et professionnelles par l'analyse des corrélations et les régressions multiples permet de tester les cinq premières hypothèses de recherche de manière non simultanée (tableau des hypothèses).

Hypothèses	
Infirmées	**Confirmées**
H1a : La flexibilité au travail influence positivement la perméabilité des frontières personnelles via l'usage des TIC.	H1b : La flexibilité au travail influence positivement la perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des TIC.
H2b : La charge de travail influence négativement la perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des TIC.	H2a : La charge de travail influence positivement la perméabilité des frontières personnelles via l'usage des TIC.
H3b : La culture « travail/hors-travail » axée sur le travail influence négativement la perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des TIC.	H3a : La culture « travail/hors-travail » axée sur le travail influence positivement la perméabilité des frontières personnelles via l'usage des TIC.
H4a : La culture « travail/hors-travail » axée autonomie influence positivement la perméabilité des frontières personnelles via l'usage des TIC.	**Synthèse** * La perméabilité des frontières personnelles = f (La charge de travail, La culture « travail/hors-travail » axée sur le travail). * La perméabilité des frontières professionnelles = f (La flexibilité au travail).
H4b : La culture « travail/hors-travail » axée autonomie influence positivement la perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des TIC	
H5a : La culture « travail/hors-travail » axée équilibre influence la perméabilité des frontières personnelles via l'usage des TIC.	
H5b : La culture « travail/hors-travail » axée équilibre influence la perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des TIC.	

Tableau 30. Statut des hypothèses résultant de l'analyse non simultanée : déterminants de la perméabilité

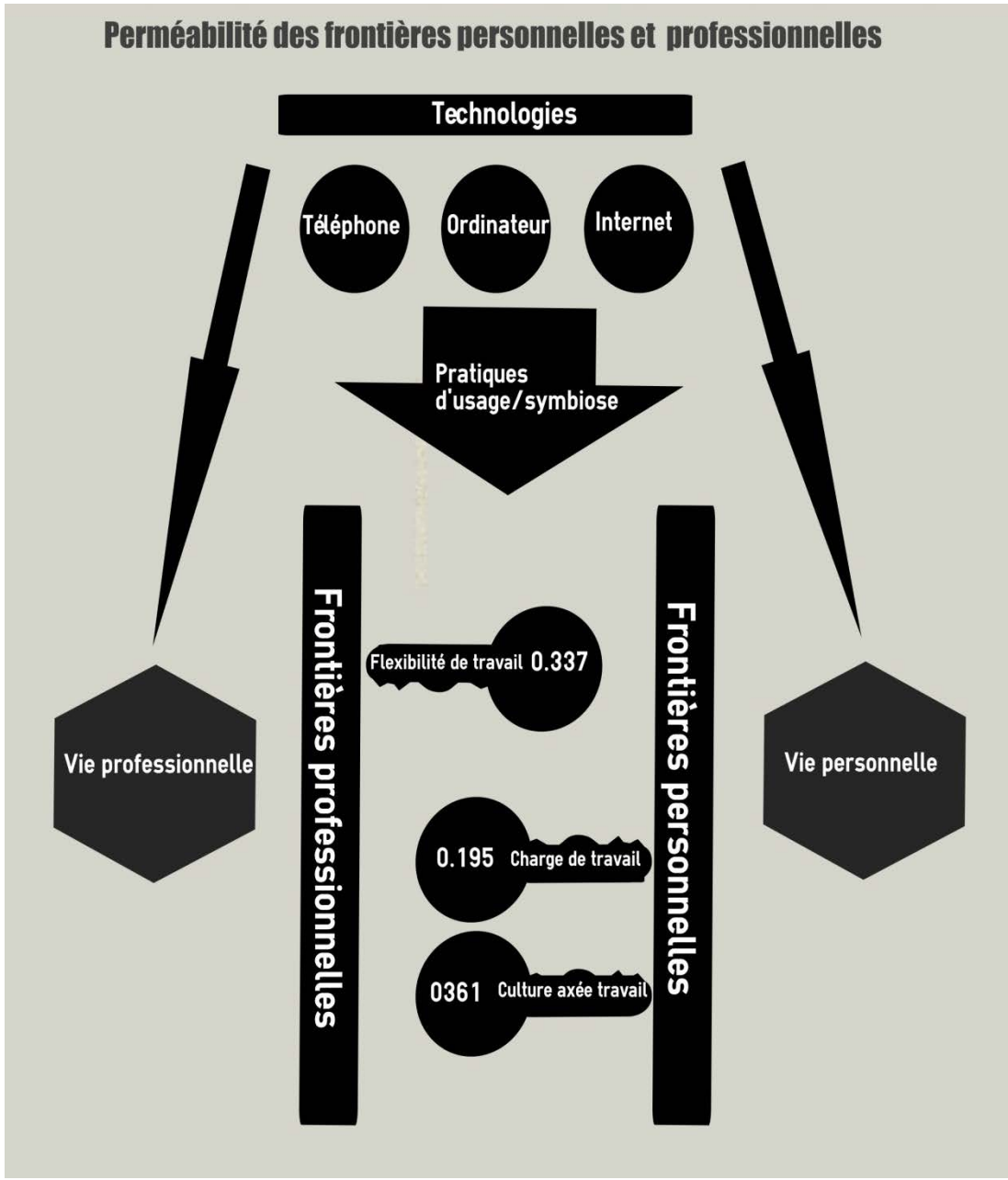


Figure 21. Synthèse perméabilité des frontières personnelles et professionnelles via l'usage des TIC

L'étude non simultanée des relations entre les deux types de perméabilité des frontières, les pratiques d'usage des TIC, le sentiment de contrôle et les modèle d'articulation « vie personnelle-vie professionnelle »

L'étude de relation entre les modèles d'articulation «vie personnelle-vie professionnelle» et les variables censées les déterminer permet de tester les hypothèses de recherches suivantes :

Les déterminants du modèle de la segmentation

Principales corrélations

La matrice des corrélations montre que la segmentation est significativement corrélée à la régulation de l'usage des TIC au travail pour des besoins personnels (0,437), à la perméabilité des frontières personnelles (-0,396), à la régulation de l'usage des TIC à la maison pour des besoins professionnels (0,358), à la perméabilité des frontières professionnelles (-0,329), déconnexion à la maison (0,169), contrôle des frontières via téléphone(0,164), déconnexion au travail (0,147).

Modèle explicatif de la segmentation

Le modèle résultant des régressions multiples retient six facteurs.

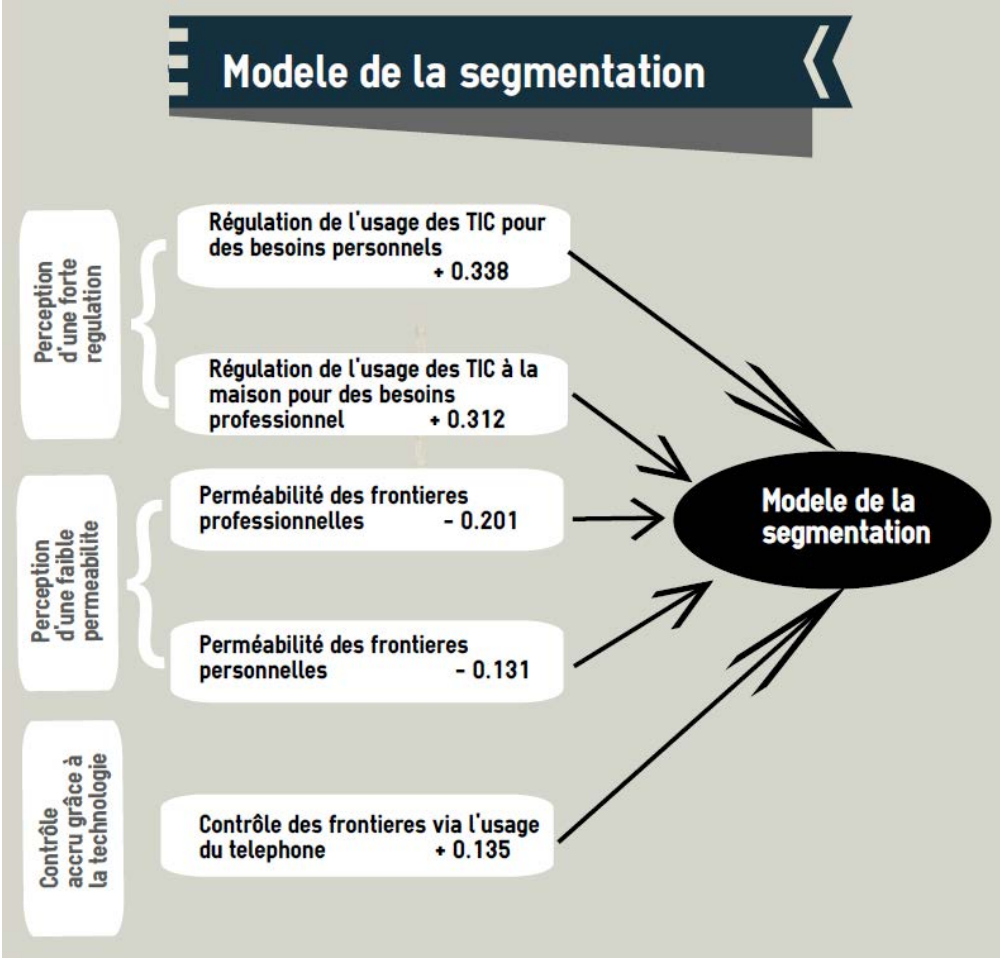


Figure 22. Modèle explicatif global de la segmentation

En premier lieu, la régulation de l'usage des TIC au travail pour des besoins personnels et la régulation de l'usage des TIC à la maison pour des besoins professionnels participent fortement à la construction d'une stratégie de segmentation. Ces deux pratiques d'autorégulation d'usage des TIC à la maison et au travail dénotent une volonté de la personne de tenir ses deux domaines de vie séparés et de minimiser les interférences d'un domaine vers un autre.

Selon la théorie des frontières (Ashforth & al, 2000), les individus possèdent des manières idiosyncratiques de construction des frontières autour de leur travail et de leur vie personnelle. Dans son étude, Nippert-Eng's (1996) décrivit les stratégies que développent certains individus afin de segmenter leurs domaines de vie en tenant, par exemple, des porte-clés différents pour leur bureau et leur maison, ou en tenant des calendriers différents de leurs activités personnelles et leurs activités professionnelles.

Comme la technologie est enracinée dans la vie quotidienne permettant aux individus de transcender les frontières physiques, temporelles et psychologiques entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ces derniers peuvent développer leurs propres stratégies pour faciliter l'intégration ou la segmentation avec l'utilisation de technologies de la communication / information.

Dans le cas du modèle de la segmentation, les individus utilisent les TIC pour renforcer les frontières entre leur travail et leur vie personnelle. Elles s'imposent des règles et des restrictions à l'usage des TIC dans un domaine vers un autre, comme, par exemple, ne pas utiliser les TIC pour des raisons professionnelles pendant les weekends et les vacances, demander à la famille et aux amis de ne pas le contacter (ni par téléphone, ni par mail) pendant les horaires de travail, etc.

La stratégie de segmentation dépend également des deux types de perméabilité à savoir personnelle et professionnelles. En effet, plus ces frontières sont imperméables, c'est à dire moins la personne utilise les TIC au travail pour ses besoins personnels, et à la maison pour des besoins professionnels, plus la personne suit le modèle de la segmentation pour gérer sa vie. Ceci dénote l'importance de garder les deux sphères de vie aussi distinctes l’une de l’autre.

Comme autre variable déterminante du modèle de la segmentation, nous retrouvons le contrôle des frontières via l'usage des TIC. La technologie perçue comme étant celle qui augmente le contrôle perçu est le téléphone portable. En effet, plus la personne perçoit qu'elle maîtrise l'usage de cette technologie aux frontières de ces deux domaines de vie, plus elle est en segmentation. Le sentiment de contrôle perçu est un déterminant essentiel de la stratégie de segmentation, plus ce contrôle perçu est faible, plus les frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle seront perméables. En effet, le téléphone portable a augmenté la disponibilité des individus, du moment que la personne a un numéro de téléphone mobile valide, elle est facilement joignable. D'ailleurs, certains individus interviewés affirment que malgré cette disponibilité accrue via le téléphone portable, ils ont réussi à l'utiliser de manière à contrôler les interpénétrations d'un domaine vers un autre en filtrant les appels professionnels lorsqu'ils sont chez eux et les appels personnels lorsqu'ils sont au travail. Ceci n'était pas possible avant avec les téléphones fixes.

Les déterminants du modèle du débordement

Principales corrélations

La matrice de corrélation du modèle du débordement et des différentes variables supposées l'expliquer, montre que ce dernier est corrélé aux deux types de

perméabilité des frontières: la perméabilité des frontières personnelles (0,222) et la perméabilité des frontières professionnelles (0,151).

Modèle explicatif du débordement

Le modèle résultant des régressions multiples retient un seul facteur, la perméabilité des frontières personnelles.

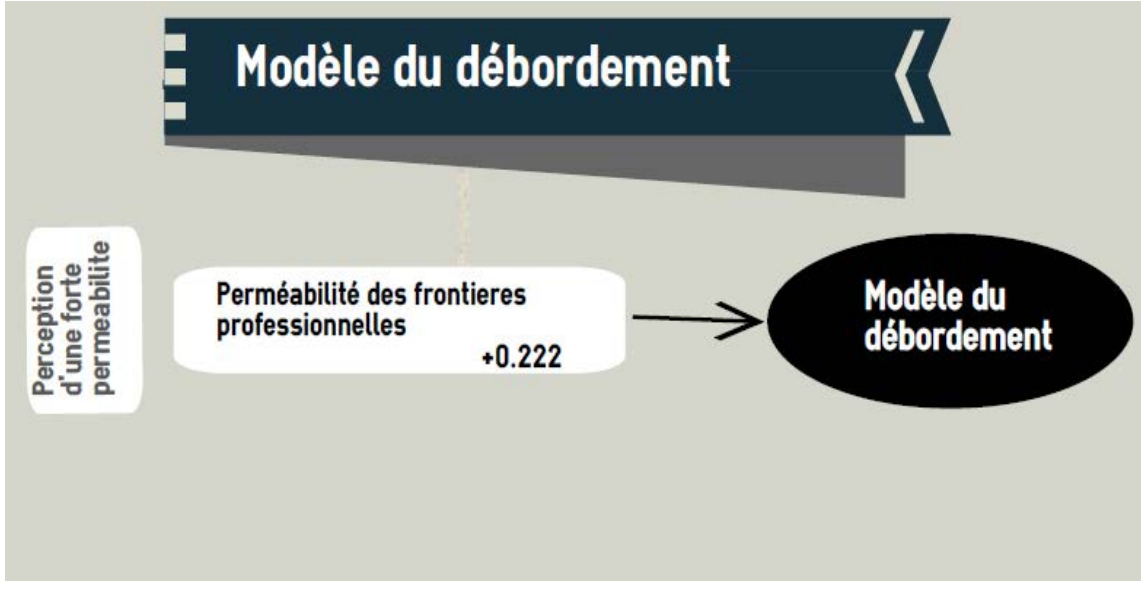


Figure 23. Modèle explicatif global du débordement

La variable la plus saillante qui explique le débordement c'est la perméabilité des frontières de la vie personnelle via l'usage des TIC. En effet, plus la personne utilise les TIC à la maison pour des besoins professionnels, plus elle sera en débordement. On est ici dans le cas du débordement de la vie professionnelle dans la vie personnelle. L'idée derrière c'est que les interférences de la vie professionnelle dans la vie personnelle empêchent la personne de profiter de sa vie avec sa famille, ses amis, etc.

Dans ce cas de débordement, le risque d'avoir un conflit famille/travail est élevé, vu que la perméabilité des frontières personnelles est une perméabilité subie, non voulue par la personne. Pour dire autrement, le débordement est un cas où la perméabilité des frontières est élevée alors que la personne a un désir de segmentation.

Les déterminants du modèle de l'intégration

Principales corrélations

L'intégration est corrélée à plusieurs variables, à savoir; la perméabilité des frontières professionnelles (0,407), la perméabilité des frontières personnelles (0,219), la régulation de l'usage des TIC au travail pour des besoins personnels (-0,163), la déconnexion au travail (-0,173) et la déconnexion à la maison (-0,244).

Modèle explicatif de l'intégration

Tout comme les autres modèles, nous avons suivi une procédure descendante pour l'élaboration d'un modèle explicatif global incluant les variables susceptibles d'expliquer le modèle de l'intégration. Le modèle obtenu retient deux facteurs; la perméabilité des frontières professionnelles et la régulation de l'usage des TIC au travail pour des besoins personnels.

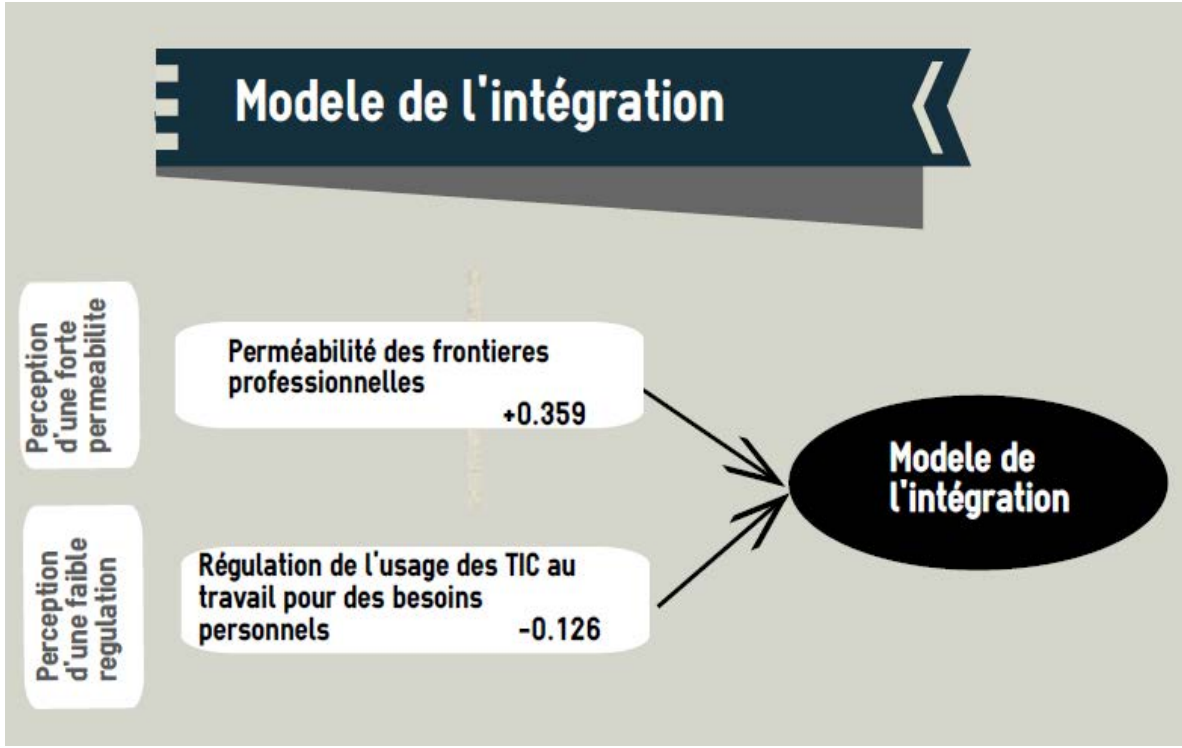


Figure 24. Modèle explicatif global de l'intégration

La variable qui explique le plus le modèle de l'intégration c'est la perméabilité des frontières professionnelles. Mais le fait que l'intégration soit principalement liée à la perméabilité des frontières professionnelles et non pas à celle des frontières personnelles, peut s'expliquer par le principe du domaine central dans la théorie des frontières de Clark (2000). Selon ce principe, les deux domaines, familial et professionnel peuvent être intégrés, mais d'une manière asymétrique. Le domaine qui pénètre le plus l'autre domaine est appelé domaine central.

Dans le modèle de l'intégration, plus la perméabilité des frontières professionnelles est élevée, plus la personne suit un modèle d'intégration dans la relation entre ses deux domaines de vie. Ainsi, l'intégration revient principalement à l'interférence des questions d'ordre personnel dans la vie professionnelle via l'usage des TIC. Le domaine central dans ce cas, c'est la vie personnelle.

Aussi, l'autorégulation de l'usage des TIC au travail détermine ce modèle. En effet, moins la personne régule l'usage des TIC au travail pour ses besoins personnels, plus elle est en intégration. Les TIC constituent dans ce cas, une sorte de pont qui permet à la personne de passer du domaine professionnel au domaine personnel.

La technologie facilitant ce type d'interférence est le téléphone portable. En effet, l'usage de cette technologie facilite énormément l'apport de la vie personnelle au travail. Ceci peut s'expliquer par le fait que cette technologie crée un sentiment d'urgence, comme l'a mentionné l'une des personnes interviewées, en recevant un appel de la part de sa fille, elle se dit qu'il y a surement quelque chose d'urgent, donc elle ne peut pas s'empêcher de répondre. Egalement, une autre raison qui fait que le téléphone facilite l'intégration de la vie personnelle dans la vie professionnelle c'est que, généralement, les communications ne sont pas de longue durée. Un employé se permet ainsi de prendre ou des passer des appels, tout en se sentant pas coupable.

Parler à d'autres personnes par téléphone est une façon bien établie de rester en contact avec les amis et la famille et de s'engager dans des activités sociales.

A la longue, ces pratiques deviennent des habitudes et l'usage du téléphone portable fera perdre à la personne le contrôle perçu des frontières de sa vie professionnelle vis à vis des questions personnelles.

Les déterminants du modèle de l'hybridation

Principales corrélations

L'examen de la matrice de corrélation montre que le modèle de l'hybridation est corrélé à plusieurs variables à savoir la perméabilité des frontières personnelles (0,327), la perméabilité des frontières professionnelles (0,178), la régulation de l'usage des TIC au travail pour des besoins personnels (-0,233), à la régulation de l'usage des TIC à la maison pour des besoins professionnels (-0,301), à la déconnexion à la maison (-0,276) et au contrôle des frontières via l'ordinateur (0,134)..

Modèle explicatif de l'hybridation

Le modèle global de l'hybridation résultant de la procédure descendante explique 46,3% de la variance totale et fait intervenir cinq variables explicatives.

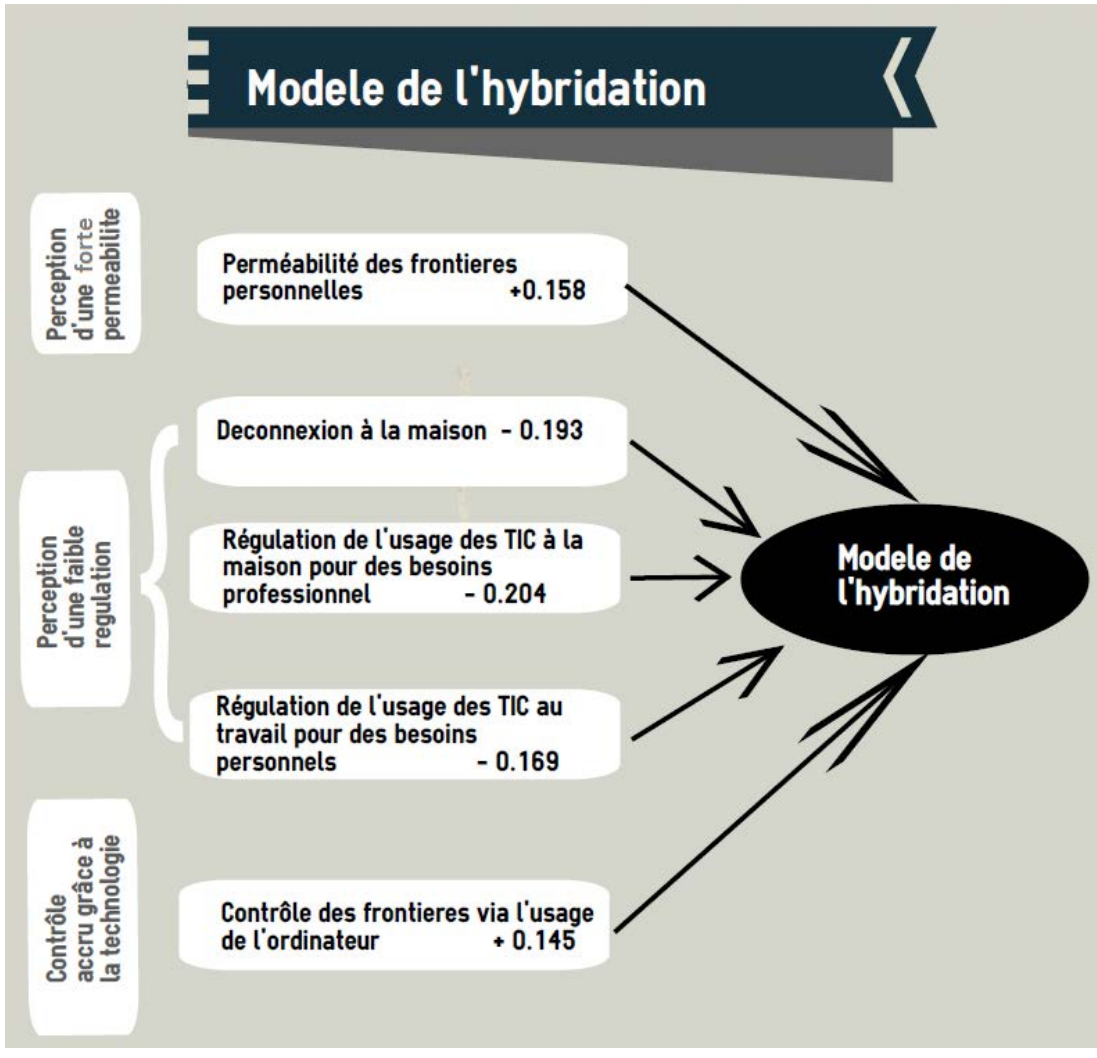


Figure 25. Modèle explicatif global de l'hybridation

La variable la plus saillante qui explique le modèle de l'hybridation c'est la déconnexion à la maison. En effet, les employés créent leurs propres règles et restrictions d'utilisation des TIC pour gérer les frontières entre le travail et le hors-travail basées sur combien et comment ils préfèrent intégrer ou segmenter ces deux domaines. Ainsi, moins la personne se déconnecte, que ce soit à la maison ou au travail, plus elle sera en hybridation. Avec la disponibilité accrue via les TIC, les questions professionnelles peuvent facilement envahir le temps personnel et familial et vice versa.

Mais contrairement au modèle de l'intégration précédemment décrit, l'hybridation est principalement liée à la perméabilité des frontières personnelles. Plus la perméabilité des frontières personnelles est élevée, plus la personne suit un modèle d'hybridation dans la relation entre ses deux domaines de vie. Ainsi, l'hybridation revient principalement à l'interférence des questions d'ordre professionnel dans la vie personnelle via l'usage des TIC. Le domaine central dans ce cas, est la vie professionnelle puisqu'elle interfère le plus.

La technologie qui supporte le plus ce modèle c'est l'ordinateur. Par l'usage de l'ordinateur, un individu permet aux questions d'ordre professionnel (finir un dossier, planifier des réunions, etc.) d'envahir sa vie personnelle.

Deuxièmes apports des résultats issus de l'analyse non simultanée

L'étude des relations directes entre, d'une part, les deux types de perméabilité des frontières, la régulation de l'usage des TIC au travail et à la maison, la déconnexion, le contrôle des frontières et d'autre part les quatre modèles de gestion des frontières, par l'analyse des corrélations et les régressions multiples, permet de tester les hypothèses de recherche suivantes de manière non simultanée (tableau des hypothèses)

Hypothèses	
Infirmées	**Confirmées**
H6c : La perméabilité des frontières personnelles influence positivement le modèle de l'intégration.	H6a : La perméabilité des frontières personnelles influence négativement le modèle de la segmentation.
H7b : La perméabilité des frontières professionnelles influence positivement le modèle du débordement.	H6b : La perméabilité des frontières personnelles influence positivement le modèle du débordement.
H7d : La perméabilité des frontières professionnelles influence positivement le modèle de l'hybridation.	H6d : La perméabilité des frontières personnelles influence positivement le modèle de l'hybridation.
H8b : La régulation de l'usage des TIC au travail pour des besoins personnels influence négativement le modèle du débordement.	H7a : La perméabilité des frontières professionnelles influence négativement le modèle de la segmentation.
H9b : La régulation de l'usage des TIC à la maison pour des besoins professionnels influence négativement le modèle du débordement.	H7c : La perméabilité des frontières professionnelles influence positivement le modèle de l'intégration.
H9c : La régulation de l'usage des TIC à la maison pour des besoins professionnels influence positivement le modèle de l'intégration.	H8a : La régulation de l'usage des TIC au travail pour des besoins personnels influence positivement le modèle de la segmentation.
H10a : La déconnexion au travail influence positivement le modèle de la segmentation.	H8c : La régulation de l'usage des TIC au travail pour des besoins personnels influence négativement le modèle de l'intégration.
H10b : La déconnexion au travail influence négativement le modèle du débordement.	H8d : La régulation de l'usage des TIC au travail pour des besoins personnels influence négativement le modèle de l'hybridation.
H10c : La déconnexion au travail influence positivement le modèle de l'intégration.	H9a : La régulation de l'usage des TIC à la maison pour des besoins professionnels influence positivement le modèle de la segmentation.
H10d : La déconnexion au travail influence positivement le modèle de l'hybridation.	H9d : La régulation de l'usage des TIC à la maison pour des besoins professionnels influence négativement le modèle de l'hybridation.
H11a : La déconnexion à la maison influence positivement le modèle de la segmentation.	H11d : La déconnexion à la maison influence positivement le modèle de l'hybridation.
H11b : La déconnexion à la maison influence négativement le modèle du débordement.	H12a : Le contrôle des frontières via le téléphone travail influence positivement le modèle de la segmentation.
H11c : La déconnexion à la maison influence positivement le modèle de l'intégration.	H13d : Le contrôle perçu des frontières via l'ordinateur influence négativement le modèle de l'hybridation.
H12b : Le contrôle des frontières via le téléphone travail influence négativement le modèle du débordement.	SYNTHESE Segmentation= f (régulation usage des TIC à la maison pour des besoins professionnels, régulation usage des TIC au travail pour des besoins personnels, contrôle frontières ordinateur, perméabilité des frontières personnelles, perméabilité des frontières professionnelles, contrôle des frontières va l'usage du téléphone). Débordement = f (perméabilité des frontières personnelles). Intégration = f (perméabilité des frontières professionnelles, régulation usage TIC au travail pour des besoins personnels). Hybridation = f (perméabilité des frontières personnelles, déconnexion maison, régulation usage des TIC à la maison pour des besoins professionnels, régulation usage des TIC au travail pour des besoins personnels, contrôle frontières ordinateur).
H12c : Le contrôle des frontières via le téléphone travail influence négativement le modèle de l'intégration	
H12d : Le contrôle des frontières via le téléphone travail influence négativement le modèle de l'hybridation.	
H13a : Le contrôle perçu des frontières via l'ordinateur influence positivement le modèle de la segmentation.	
H13b : Le contrôle perçu des frontières via l'ordinateur influence négativement le modèle du débordement.	
H13c : Le contrôle perçu des frontières via l'ordinateur influence négativement le modèle de l'intégration	

Tableau 31. Statut des hypothèses résultant de l'analyse non simultanée : déterminants des modèles

Limites de ces premiers résultats

La principale faiblesse de l'analyse des corrélations et des régressions multiples est qu'elle traite chaque hypothèse de manière isolée sans prendre en compte les autres relations qui composent le modèle. Or, il est plus judicieux de tester le modèle dans sa globalité et non comme étant une juxtaposition d'hypothèses. C'est pour cette raison que nous avons choisi d'utiliser la méthode des équations structurelles pour tester notre modèle. Son avantage est qu'elle permet de traiter simultanément plusieurs relations linéaires.

L'étude simultanée des relations composant le modèle de recherche : la méthode des équations structurelles

L'intérêt de l'analyse par les équations structurelles est de permettre le traitement de relations linéaires simultanées tout en incorporant les erreurs de mesure. L'étude simultanée de la structure des relations entre variables permet donc une évaluation globale du modèle de recherche en étudiant son ajustement par rapport aux données.

La construction du modèle de recherche et la qualité d'ajustement

Présentation de la méthode

Le but des modèles d'équations structurelles est de traiter des multiples relations de causalité hypothétiques. L'avantage est qu'elles permettent d'analyser d'une manière simultanée les effets linéaires reliant plusieurs variables latentes (non directement observables) dépendantes et indépendantes (Roussel & al (2002). Avant d'utiliser cette méthode, le chercheur doit préalablement construire un modèle théorique et formuler des hypothèses, vu que l'objectif étant de confirmer la validité interne des différents construits de recherche et de tester les hypothèses. Selon Roussel & al (2002), la méthode des équations structurelles se compose des étapes illustrées par la figure suivante :

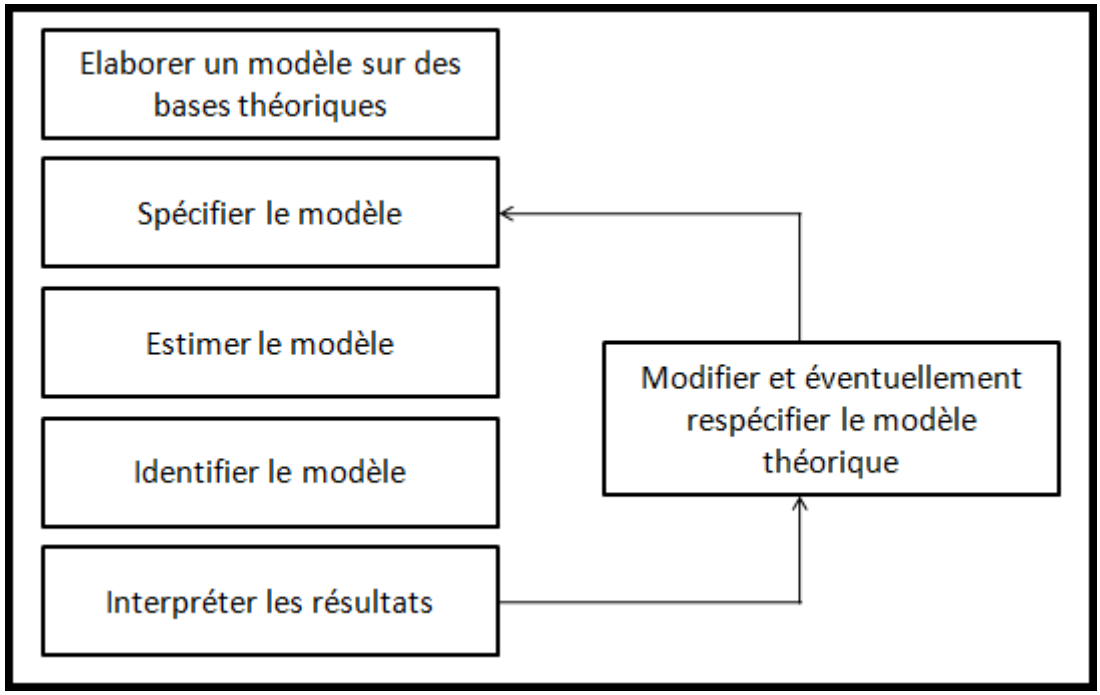


Figure 26. Les étapes de la démarche méthodologique de développement et de test d'un modèle des équations structurelles

Les hypothèses formulées suite à l'analyse théorique et exploratoire sont transposées en relations linéaires mesurables. Le modèle d'équations structurelles résultant prend la forme suivante:

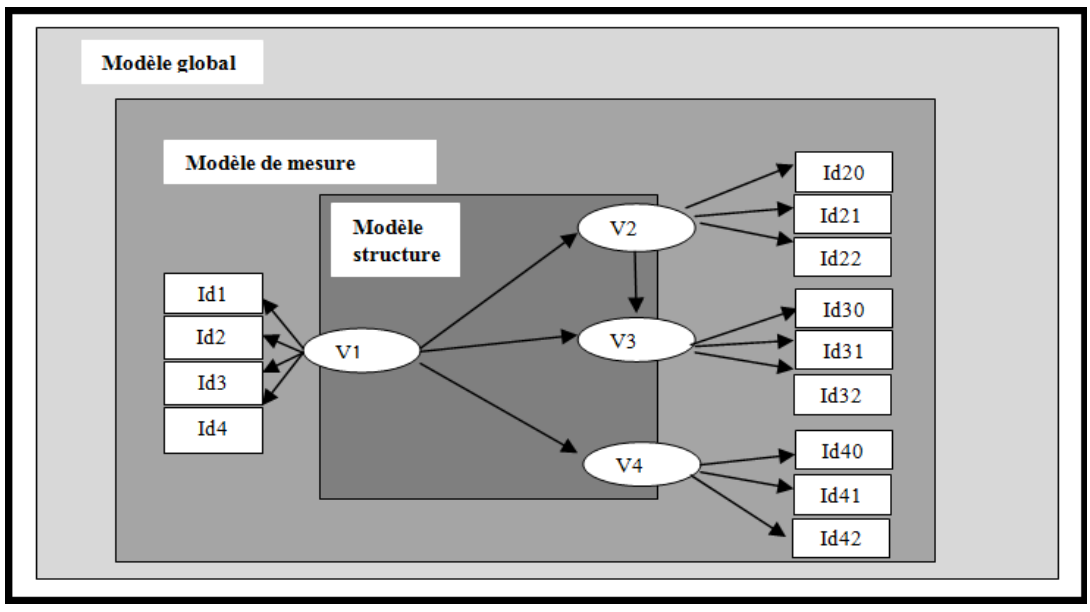


Figure 27. Modèle des équations structurelles, Id=Identifiant, V=Variable

Le modèle global «repose sur l'articulation de deux types de modèle: le modèle de mesure et le modèle de relations linéaires» (Roussel & al, 2002, p 53).

Le modèle de mesure se compose des relations entre les différents indicateurs et les variables latentes qu'ils mesurent. Le modèle structurel est composé des relations entre les variables latentes. En d'autres termes, c'est l'ensemble des relations de causalité que le chercheur souhaite démontrer.

Des conventions de notation graphiques et de dénomination d'une représentation graphique d'un modèle d'équations structurelles ont été identifiées par Roussel & al (2002):

Notation graphique

Les cercles représentent les variables latentes, les rectangles représentent variables mesurées ou manifestes, les flèches unidirectionnelles indiquent soit une direction de la linéaire de causalité, soit une relation réflective entre des indicateurs et des variables latentes qu'ils sont censés mesurer et les flèches bidirectionnelles traduisent soit des corrélations ou des covariances).

Dénomination

Les variables sont dénotées par des lettres indicées et les relations sont dénotées par des lettres grecques (Roussel & al, 2002, p 33-37):

Les variables

ξ (Ksi) : variables latentes explicatives

η (Êta) : variables latentes à expliquer

X : variables mesurées qui sont des indicateurs des variables latentes explicatives

Y : variables mesurées qui sont des indicateurs des variables latentes à expliquer

ε (Epsilon) : les erreurs de mesure des indicateurs.

Les relations

λ (Lambda) : "poids" ou "loading" ou "contribution factorielles

γ (Gamma) : est la dénomination des relations entre variables latentes explicatives et variables latentes à expliquer

φ (Phi) : est la dénomination des relations symétriques entre variables latentes explicatives (covariances)

ψ (Psi) : est la dénomination des relations symétriques entre variables latentes à expliquer (covariances)

β (Bêta) : est la dénomination des relations asymétriques entre variables latentes à expliquer.

L'ajustement du modèle global

Trois familles d'indices permettent d'évaluer l'ajustement du modèle global : les indices absolus, les indices incrémentaux et les indices de parcimonie :

Indices absolus

Les indices absolus permettent d'évaluer dans quelle mesure le modèle théorique préalablement posé reproduit fidèlement les données empiriques. Le Chi-deux est le test le plus important et le plus fondamental.

Mais vu qu'il est biaisé par la taille de l'échantillon, on utilise d'autres indices pour avoir une représentation plus fine du degré d'ajustement du modèle. Ces indices ne sont toutefois pas parfaits, chacun possède des qualités et des défauts. (Joreskog & Sorbom, 1984) proposent le GFI (Goodness of Fit Index) et le AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index). Le premier mesure la part de la variance-covariance expliquée par le modèle. Le deuxième mesure cette part de variance-covariance ajustée par le nombre de variables par rapport au degré de liberté. Contrairement au test de Chi-deux, ces deux indices sont peu sensibles à la taille de l'échantillon mais leur faiblesse réside dans le fait qu'ils sont sensibles à la complexité du modèle.

Les indices incrémentaux

Les indices incrémentaux mesurent l'amélioration de l'ajustement du modèle et ce en le comparant à un modèle plus restrictif appelé « modèle de base ». Selon (Bentler & Bonett, 1980), le modèle de base le plus utilisé est le modèle nul où il n'existe aucune corrélation entre toutes les variables.

Il existe plusieurs indices incrémentaux, mais nous retiendrons dans notre étude les deux indices d'ajustement normé de (Bentler & Bonett, 1980), à savoir le (NFI) et le (NNFI), et l'indice d'ajustement comparatif de Bentler, à savoir, le (CFI, Comparative Fit Index).

Les indices de parcimonie

Les indices de mesure de parcimonie vérifient dans quelle mesure le modèle présente un bon ajustement par paramètre à estimer. Le but étant de retenir le modèle qui présente un degré d'ajustement maximum tout en minimisant le nombre de coefficients à estimer. Ils relativisent la qualité du modèle en fonction de plusieurs paramètres ; la taille de l'échantillon, le nombre de paramètres à estimer dans le modèle, le nombre de variables observées et le nombre de degrés de liberté du modèle.

Le tableau suivant montre les principaux indices d'ajustement du modèle global utilisés dans les recherches scientifiques, (Roussel & al, 2002).

		Indices	Valeurs souhaitée
Indices absolus		χ^2 et scaled χ^2	+ faible possible (p associé)
		GFI, AGFI, Gamma 1 et 2	> 0.90
		PNI	+ faible possible
		PNNI	> 0.95
		RMR et SRMR	La plus faible, valeur choisie par le chercheur
		RMSEA	< .08 ou < .05
Indices incrémentaux	Indice de type 1	NFI et ρ de Bollen	> .90
	Indice de type 2	NNFI et δ de Bollen	> .90
	Indice de type 3	CFI et RNI (BFI)	> .90
Indices de parcimonie		χ^2 normé	+ faible, entre 1, 2, 3, voire 5
		AIC	+ faible possible (comparaison)
		PNFI	+ faible possible (comparaison)

Tableau 32. Valeurs clés des principaux indices d'ajustement du modèle global (Roussel & al, 2002)

Afin d'avoir une analyse objective de la qualité d'ajustement de son modèle, le chercheur doit combiner ces différents indices vu que chacun présente certaines faiblesses. Le recours à ces indices doit être souple selon Roussel & al (2002), vu que plusieurs paramètres entrent en ligne de compte. En effet, parfois la non-conformité de certains indices aux valeurs communément admises peut être due, soit à la complexité du modèle, soit à la taille de l'échantillon. Ainsi, un modèle qui présente des indices d'ajustement moyens sur une catégorie d'indices et acceptables sur d'autres peut être adopté.

Les indices d'ajustement de notre modèle sont représentés dans le tableau suivant:

Indices absolus	
Chi-2	1718,334
GFI : Goodness of Fit Index = 0.794	S'approche du seuil critique de 0.9, considéré comme satisfaisant vu que cet indicateur est sensible à la taille de l'échantillon ainsi qu'au nombre de paramètres à estimer (Roussel & al. 2002)
AGFI : Adjusted Goodness of Fit Index	0.762
RMR: Root-mean-square residual	0,3
RMSEA : Root-mean-square error of approximation	0.048 Inférieur au seuil plafond (0,08).
Indices incrémentaux	
CFI : Comparative Fit Index	0.902 égal au seuil critique de 0,9
IFI : Incremental fit Index	0,904
NFI : Normal Fit Index	0,770
TLI : Tucker-Lewis Index	0.891
Indices de parcimonie	
Chi-2/ddl avec ddl :degré de liberté	1.556 Satisfaisant, entre le seuil préconisé de 2 à 5
AIC : Akaike information criterion	2060,334
PCFI	0,813

Tableau 33. Valeurs des principaux indices d'ajustement du modèle global de la recherche

Le tableau montre que l'ajustement du modèle global peut être considéré comme satisfaisant. Les indices de parcimonie sont acceptables, le (Chi-2/ddl = 1.556), inférieur à 5. Concernant, les indices incrémentaux, ils présentent des valeurs acceptables; le CFI et l'IFI sont respectivement de 0,902 et 0,904, et égaux à la valeur clé souhaitée. Ceci confirme l'adéquation du modèle théorique aux données empiriques. Quant aux indices absolus, RMSEA est égal à 0,048, inférieur à 0,08. L'AGFI est égal à (0,88), en dessous du seuil préconisé, toutefois, il peut être jugé

comme acceptable vu qu'il est sensible à la complexité du modèle de mesure, ce qui est le cas de notre modèle.

Ajustement du modèle de mesure

Un bon ajustement du modèle de mesure montre que les données théoriques suivent une construction théorique définie a priori. L'analyse factorielle confirmatoire permet de vérifier cet ajustement. Pour les contributions factorielles et les erreurs de mesure, nous nous référerons aux paramètres standardisés.

L'évaluation du modèle externe se fait sur la base des critères suivants : la fiabilité et la validité du construit qui se compose de validité convergente et validité discriminante.

Selon Evrard & al (2005), la fiabilité d'un construit révèle la qualité des questions d'un instrument de mesure à donner les mêmes résultats même si elles sont appliquées plusieurs fois à plusieurs populations différentes. Il s'agit donc du « degré de reproductibilité des résultats lorsqu'on applique une nouvelle fois l'instrument dans des conditions identiques » (Vernette, 1991).

La fiabilité consiste à réduire l'erreur aléatoire. Parmi les indicateurs de mesure de fiabilité, deux sont généralement utilisés : l'alpha de Cronbach et le rhô de Jöreskog.

Un alpha de Cronbach proche de 1 traduit une bonne fiabilité de l'échelle de mesure. Le calcul et les valeurs retenues de ce coefficient ont été expliqués lors de l'analyse en composantes principales précédemment présentée. Etant donné que l'Alpha de Cronbach est sensible aux items, nous avons choisi de calculer le rhô de Jöreskog. Comme pour l'alpha de Cronbach, plus sa valeur se rapproche de 1, plus la fiabilité de l'échelle est grande. Généralement, une valeur supérieure à 0,8 traduit une bonne fiabilité.

Pour calculer le rhô d'un facteur A, on utilise la formule suivante (Roussel & al, 2002) :

$$\rho_{(A)} = \frac{\left(\sum_{i=1}^{n} \lambda_i\right)^2}{\left(\sum_{i=1}^{n} \lambda_i\right)^2 + \sum_{i=1}^{n} \mathrm{var}(\varepsilon_i)}$$

Avec :

A : la variable latente

λ : les coefficients standardisés des contributions factorielles de l'indicateur i au facteur A, (les loadings issus de l'analyse confirmatoire).

n : nombre de variables (items) observés pour la variable latente A

ε : erreur de mesure de i

Le tableau suivant présente les résultats du calcul du rhô Joreskog et de l'Alpha de Cronbach.

Variables latentes	Alpha de Cronbach	Rhô de Joreskog
Flexibilité au travail	0,748	0,776
Charge de travail	0,890	0,892
Culture axée travail	0,714	0,706
Culture autonomie	0,827	0,836
Culture équilibre	0.770	0,772
Régulation usage au travail	0,777	0,782
Régulation usage à la maison	0,850	0,852
Déconnexion à la maison	0.838	0,860
Déconnexion au travail	0,872	0,884
Contrôle frontières Ordinateur	0, 840	0,847
Contrôle frontières Téléphone	0,766	0,698
Perméabilité frontières personnelles	0,870	0,878
Perméabilité frontières professionnelles	0,870	0,876
Segmentation	0,787	0,768
Débordement	0,810	0,989
Intégration	0,812	0,804
Hybridation	0,851	0,848

Tableau 34. Indices de fiabilité des échelles

Les valeurs du rhô de Jöreskog sont satisfaisantes, elles sont toutes supérieures à 0,7 (sauf pour la variable «Contrôle frontières Téléphone», dont la valeur est égale à 0,698, mais qui peut être acceptable dans le cadre d'une étude exploratoire. Ainsi, nous pouvons conclure que les items retenus mesurent d'une manière fiable les différentes variables latentes.

Validité des échelles

La validité du construit (de trait) consiste à vérifier si un indicateur est associé au construit auquel il est censé être lié. Il s'agit de répondre à la question suivante : mesure-t-on ce qu'on cherche à mesurer. Selon (Evrard & al, 2003). Deux critères permettent d'apprécier la validité de construit, à savoir la validité convergente et la validité discriminante.

- ***Validité convergente***

La validité convergente de chaque construit traduit le degré d'homogénéité des indicateurs de mesure d'un même construit. Ces indicateurs doivent être corrélés puisqu'ils sont censés mesurer le même phénomène. Deux indices ont été choisis pour mesurer cette validité. Premièrement, le test t, associé à chacune des contributions factorielles, qui pour être significatif, il doit être supérieur à 1,96 pour p = 0,05 (Roussel & al 2002). Deuxièmement, le Rhô de validité convergente (Larcker & Fornell, 1981). Selon cet indice, la validité d'une échelle est satisfaisante lorsque la variance moyenne partagée entre les variables de mesure et la variable latente qui lui est rattachée est supérieure à 50%, ainsi la valeur du Rhô ñ doit être supérieure à 0,5. Cependant, des valeurs supérieures ou égales à 0,42 sont admises dans le cas des échelles nouvelles. Le Rhô (Pvc) est calculé selon la formule suivante.

$$\rho_{vc_{(A)}} = \frac{\sum_{i=1}^{n}(\lambda_i^2)}{\sum_{i=1}^{n}(\lambda_i^2) + \sum_{i=1}^{n}\mathrm{var}(\varepsilon_i)}$$

Les résultats sont présentés dans le tableau suivant.

Variables latentes	Rhô de validité convergente (Pvc)
Flexibilité du travail	0,538
Charge de travail	0,675
Culture axée travail	0,546
Culture autonomie	0,634
Culture équilibre	0,534
Régulation usage au travail	0,548
Régulation usage à la maison	0,658
Déconnexion à la maison	0,682
Déconnexion au travail	0,719
Contrôle frontières Ordinateur	0,584
Contrôle frontières Téléphone	0,437
Perméabilité frontières personnelles	0,708
Perméabilité frontières professionnelles	0,705
Segmentation	0,624
Débordement	0,982
Intégration	0,672
Intégration	0,737

Tableau 35. Validité convergente des échelles

Les résultats montrent que tous les rhôs sont supérieurs à 0.5, sauf pour la variable « contrôle des frontières via le téléphone 0,437, qui peut être acceptée dans le cadre d'une recherche exploratoire comme la nôtre. Ainsi, la validité convergente des différentes échelles de mesure est acceptée.

- ***Validité discriminante***

Pour s'assurer de la validité discriminante, il faut analyser les relations entre les variables latentes. Dans le tableau suivant, nous avons reporté sur la matrice des corrélations des variables latentes, les indices des racines carrés des variances extraites. Tous les indices sont supérieurs aux valeurs situées en dessous de la diagonale. Ainsi, les relations entre les variables latentes sont moins fortes que celles entre les construits et leurs différentes variables manifestes. La validité discriminante est ainsi vérifiée.

Test de validité discriminante																	
	Charg	Flex	Culttravail	Cult Autonom	Cult equilib	RegTIC _TBpers	RegTIC_ MBprof	DéconMais	Decon Trav	ContrOrdi	ContrTél	PermPerso	PermProf	segmentation	Débordement	Intégration	Hybridation
Pvc	*0,675*	*0.538*	*0,546*	*0,634*	*0,534*	*0,548*	*0,658*	*0,682*	*0,719*	0,584	0,437	0,708	0,705	0,624	0,982	0,672	0,737
Racine carré de Pvc	*0.821*	*0.733*	*0.738*	*0.796*	*0.730*	*0.740*	*0.811*	*0.825*	*0.847*	*0.764*	0.661	0.841	0.839	0.789	0.990	0.819	0.858
Charg	**1**																
Flex	,177	**1**															
Culttravail	,208	,043	**1**														
CultAutonom	,152	-,126	,000	**1**													
Cultequilib	-,184	,116	,000	,000	**1**												
RegTIC_Tbpers	-,164	-,271	-,011	,233	,088	**1**											
RegTIC_Mbprof	-,317	,010	-,265	-,176	,020	,000	**1**										
DéconMais	-,079	-,117	-,137	-,087	-,032	,119	,213	**1**									
DeconTrav	-,166	-,243	,047	,000	,016	,186	,032	,343	**1**								
ContrOrdi	-,097	,026	,039	,031	,214	-,053	,080	,068	,041	**1**							
Contr Tél	-,174	-,001	-,095	,022	,155	-,042	,111	,047	,086	,687	**1**						
Perm Perso	,270	,155	,402	,091	-,001	-,212	-,429	-,191	,028	,060	-,047	**1**					
Perm Prof	,121	,337	,105	-,103	-,031	-,383	,124	-,167	-,162	,002	-,014	,264	**1**				
Segmentation	-,363	-,289	-,193	,020	,071	,437	,358	,169	,147	,037	,164	-,396	-,329	**1**			
Débordement	,178	,080	,216	,126	-,004	-,024	-,113	,017	-,032	-,024	-,084	,222	,151	-,207	**1**		
Intégration	,253	,156	,112	-,080	-,005	-,263	-,030	-,163	-,173	-,004	-,071	,219	,407	-,426	,172	**1**	
Hybridation	,216	,106	,198	,075	,083	-,233	-,301	-,276	-,125	,134	,100	,327	,178	-,393	-,013	,247	**1**

Tableau 36. Validité discriminante du modèle de mesure

Ajustement du modèle structurel

Le modèle structurel permet de vérifier nos hypothèses de recherches. Nous avons retenu l'analyse des structures de covariance (estimation par le maximum de vraisemblance (ML), sous AMOS) et ce, au détriment de la méthode des moindres carrées (PLS).

Les hypothèses de recherche sont vérifiées grâce à l'examen du Critical Ratio (C.R.), qui est égal au rapport entre l'estimation du coefficient de régression et son écart-type (SE), ainsi qu'à la vérification des niveaux de probabilité pour chacun des liens de causalité.
Ainsi, les valeurs du tableau permettent de vérifier la significativité ainsi que les liens de causalité entre la perméabilité des frontières personnelles et professionnelles et les différentes variables censées les déterminer, d'une part, et les déterminants des différents modèles d'articulation d'autre part. L'existence ou non d'un effet modérateur de la symbiose sur les différentes relations du modèle est aussi testée. L'analyse factorielle confirmatoire, conduite avec le logiciel AMOS, a débouché sur le modèle structurel schématisé ainsi;

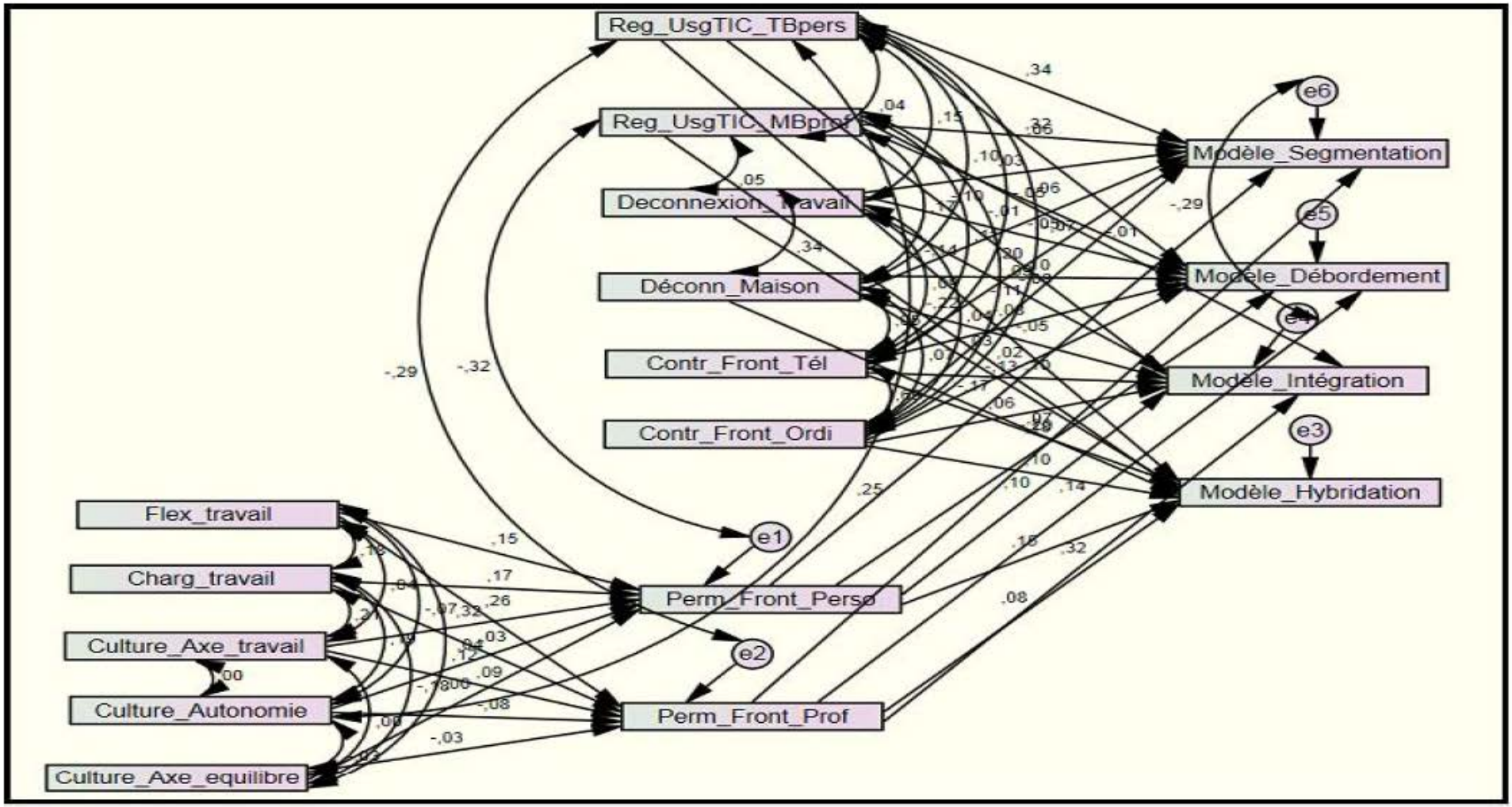


Figure 28.Modèle conceptuel selon l'output du logiciel AMOS sous sa forme standardisée

Hypothèse		Variable indépendante	Variable dépendante	Liens structurels	C.R[1]	P	Statut[2]
H1	H1a	Flex de travail	Perméabilité personnelle	0.152	2.708	0.007	C
	H1b		Perméabilité professionnelle	0.262	4.363	<0.001	C
H2	H2a	Charge de travail	Perméabilité personnelle	0.166	2.819	0.005	C
	H2b		Perméabilité professionnelle	0.025	0,397	N.S	I
H3	H3a	Culture axée travail	Perméabilité personnelle	0.320	5.773	<0.001	C
	H3b		Perméabilité professionnelle	0.090	1.520	N.S	I
H4	H4a	Culture autonomie	Perméabilité personnelle	0.043	0.770	N.S	I
	H4 b		Perméabilité professionnelle	-0.076	-1.227	N.S	I
H5	H5a	Culture axée équilibre	Perméabilité personnelle	-0.003	-0.056	N.S	I
	H5 b		Perméabilité professionnelle	-0.027	-0.448	N.S	I
H6	H6a	Perméabilité personnelle	Segmentation	-0.128	-2.415	0.016	C
	H6b		Débordement	0.182	2.819	0.005	C
	H6c		Intégration	0.097	1.581	N.S	I
	H6d		Hybridation	0.153	2.551	0.011	C
H7	H7a	Perméabilité professionnelle	Segmentation	-0.200	-3.770	<0.001	C
	H7b		Débordement	0.138	2.142	0.032	C
	H7c		Intégration	0.332	5.250	0<.001	C
	H7d		Hybridation	0.079	1.321	N.S	I
H8	H8a	Régulation de l'usage des TIC au travail pour besoins	Segmentation	0.339	6.310	<0.001	C
	H8b		Débordement	0.064	0.986	N.S	I

	H8c	*personnels*	*Intégration*	*-0.102*	*-1.638*	*N.S*	*I*
	H8d		*Hybridation*	*-0.138*	*-2.269*	*0.023*	*C*
H9	*H9a*	*Régulation de l'usage des TIC à la maison pour besoins professionnels*	*Segmentation*	*0.318*	*5.921*	*<0.001*	*C*
	H9b		*Débordement*	*-0.061*	*-0.934*	*N.S*	*I*
	H9c		*Intégration*	*-0.009*	*-0.142*	*N.S*	*I*
	H9d		*Hybridation*	*-0.225*	*-3.691*	*<0.001*	*C*
H10	*H10a*	*Déconnexion au travail*	*Segmentation*	*0.035*	*0.646*	*N.S*	*I*
	H10b		*Débordement*	*-0.050*	*-0.762*	*N.S*	*I*
	H10c		*Intégration*	*-0.083*	*-1.323*	*N.S*	*I*
	H10d		*Hybridation*	*-0.034*	*-0.560*	*N.S*	*I*
H11	*H10a*	*Déconnexion à la maison*	*Segmentation*	*-0.010*	*-0.185*	*N.S*	*I*
	H11b		*Débordement*	*0.103*	*1.546*	*N.S*	*I*
	H11c		*Intégration*	*-0.050*	*-0.788*	*N.S*	*I*
	H11d		*Hybridation*	*-0.172*	*-2.784*	*0.005*	*C*
H12	*H12a*	*Le contrôle des frontières via le téléphone*	*Segmentation*	*0.205*	*2.947*	*0.003*	*C*
	H12b		*Débordement*	*-0.077*	*-0.906*	*N.S*	*I*
	H12c		*Intégration*	*-0.095*	*-1.185*	*N.S*	*I*
	H12d		*Hybridation*	*0.355*	*0.925*	*N.S*	*I*
H13	*H13a*	*Le contrôle des frontières via l'ordinateur*	*Segmentation*	*-0.106*	*-1.533*	*N.S*	*I*
	H13b		*Débordement*	*0.024*	*0.289*	*N.S*	*I*
	H13c		*Intégration*	*0.059*	*0.740*	*N.S*	*I*
	H13d		*Hybridation*	*0.184*	*1.327*	*N.S*	*I*

Tableau 37. Les résultats du modèle structurel

*Note : *1. CR : Critical Ratio coefficients standardisés estimés par la méthode du maximum de vraisemblance (ML)/ *2 : C. Confirmé I. Infirmé*

Les résultats ont fourni un soutien complet à H1qui prédit que la flexibilité au travail influence positivement les deux types de perméabilité des frontières via l'usage des TIC. L'hypothèse H2 a été partiellement confirmée, comme la charge de travail a

montré une association positive significative avec la perméabilité des frontières personnelles via l'usage des TIC mais pas avec la perméabilité des frontières professionnelles via l'usage des TIC. H3a qui prédit que la culture organisationnelle « axée travail » conduirait à l'utilisation des TIC à la maison pour des raisons professionnelles augmentant ainsi la perméabilité des frontières personnelles a été confirmée. Aucun lien significatif n'a été établi entre cette variable et la perméabilité des frontières professionnelles. Concernant les deux autres types de cultures organisationnelles, à savoir « la culture axée autonomie » et « la culture axée équilibre », les coefficients de régression entre ces deux variables et les différents types de perméabilité des frontières ne sont pas significatifs. Ce résultat permet de rejeter notre quatrième et cinquième hypothèse de recherche.

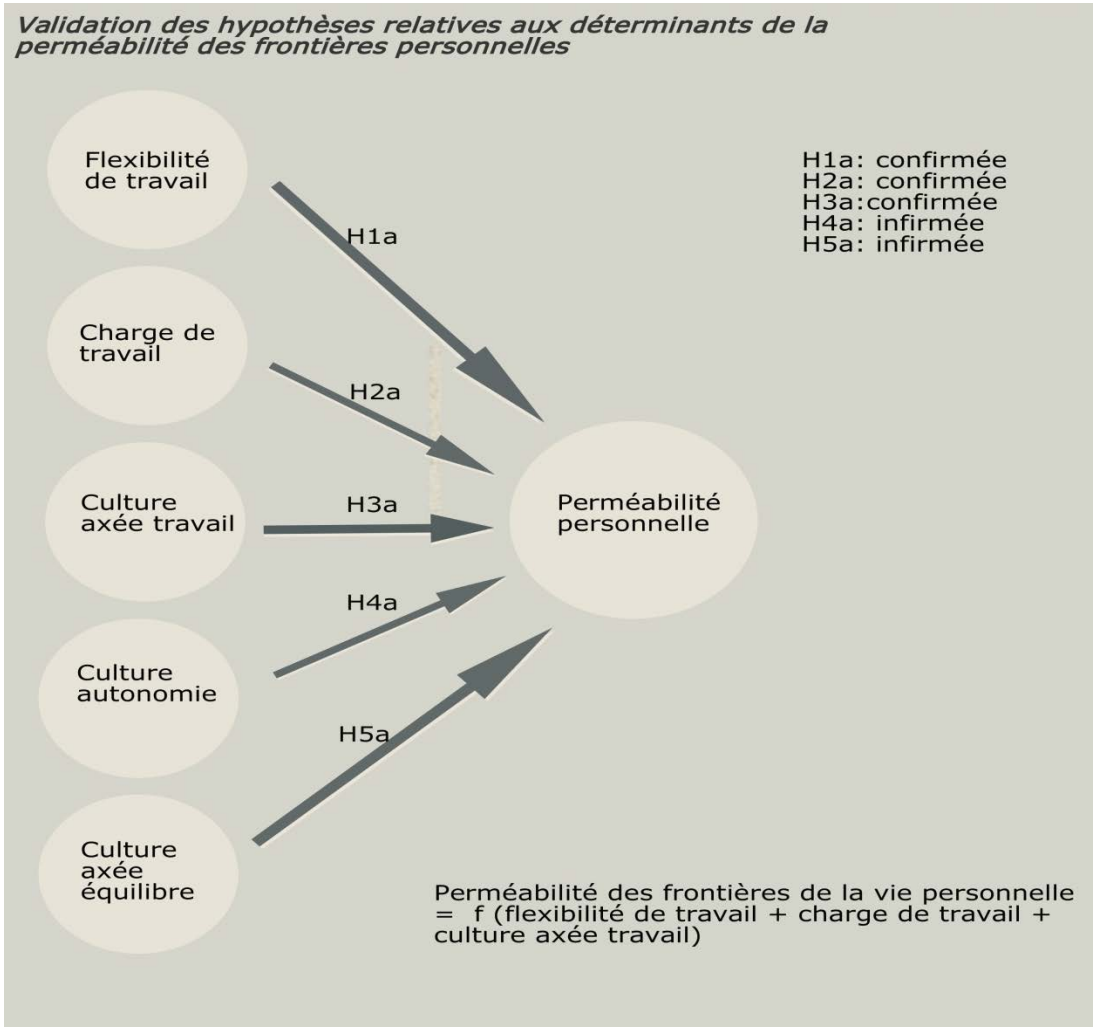


Figure 29. Validation des hypothèses relatives aux déterminants de la perméabilité des frontières de la vie personnelle.

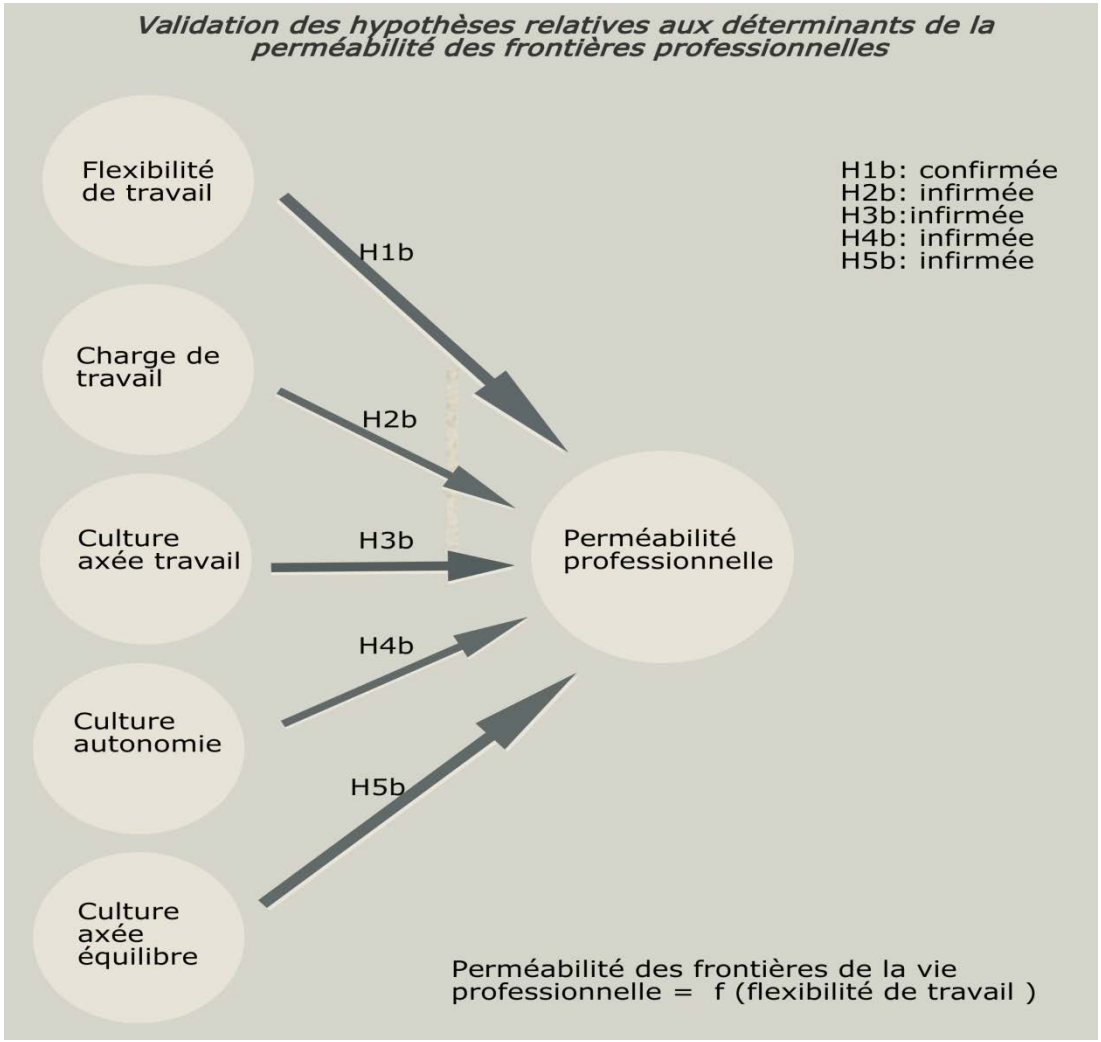


Figure 30. Validation des hypothèses relatives aux déterminants de la perméabilité des frontières de la vie professionnelle.

	Perméabilité personnelle	Perméabilité professionnelle
Flexibilité du travail	●	●
Charge de travail	●	
Culture axée travail	●	
Culture autonomie		
Culture axée équilibre		

Figure 31. Récapitulatif: déterminants de la perméabilité des frontières personnelles et professionnelles

Pour ce qui est des différents modèles d'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les résultats obtenus sont les suivants :

Le modèle de la segmentation

Une association négative significative a été établie entre la perméabilité des frontières personnelles et la perméabilité des frontières professionnelles et le modèle de la segmentation. Ainsi, moins ces deux types de frontières sont perméables, plus la personne suit le modèle de la segmentation dans la gestion de ces deux domaines de vie. Les hypothèses H6a et H7a sont ainsi confirmées. Ce modèle dépend également des pratiques d'autorégulation de l'usage des TIC aussi bien au travail qu'à la maison. Les hypothèses H8a et H9a se trouvent ainsi confirmées. Contrairement à nos attentes, la déconnexion volontaire au travail et à la maison ne jouent pas un rôle significatif dans l'instauration de ce modèle de gestion des frontières, les hypothèses H10a et H11a sont infirmées. Le téléphone portable est la technologie qui donne le plus la sensation de contrôler les frontières des deux domaines de vie. La personne qui suit le modèle de la segmentation utilise son téléphone portable pour minimiser les interférences d'un domaine vers un autre, ce qui confirme notre hypothèse H12a. Aucune association n'a été établie entre l'usage de l'ordinateur et le modèle de la segmentation. L'hypothèse H13a est infirmée.

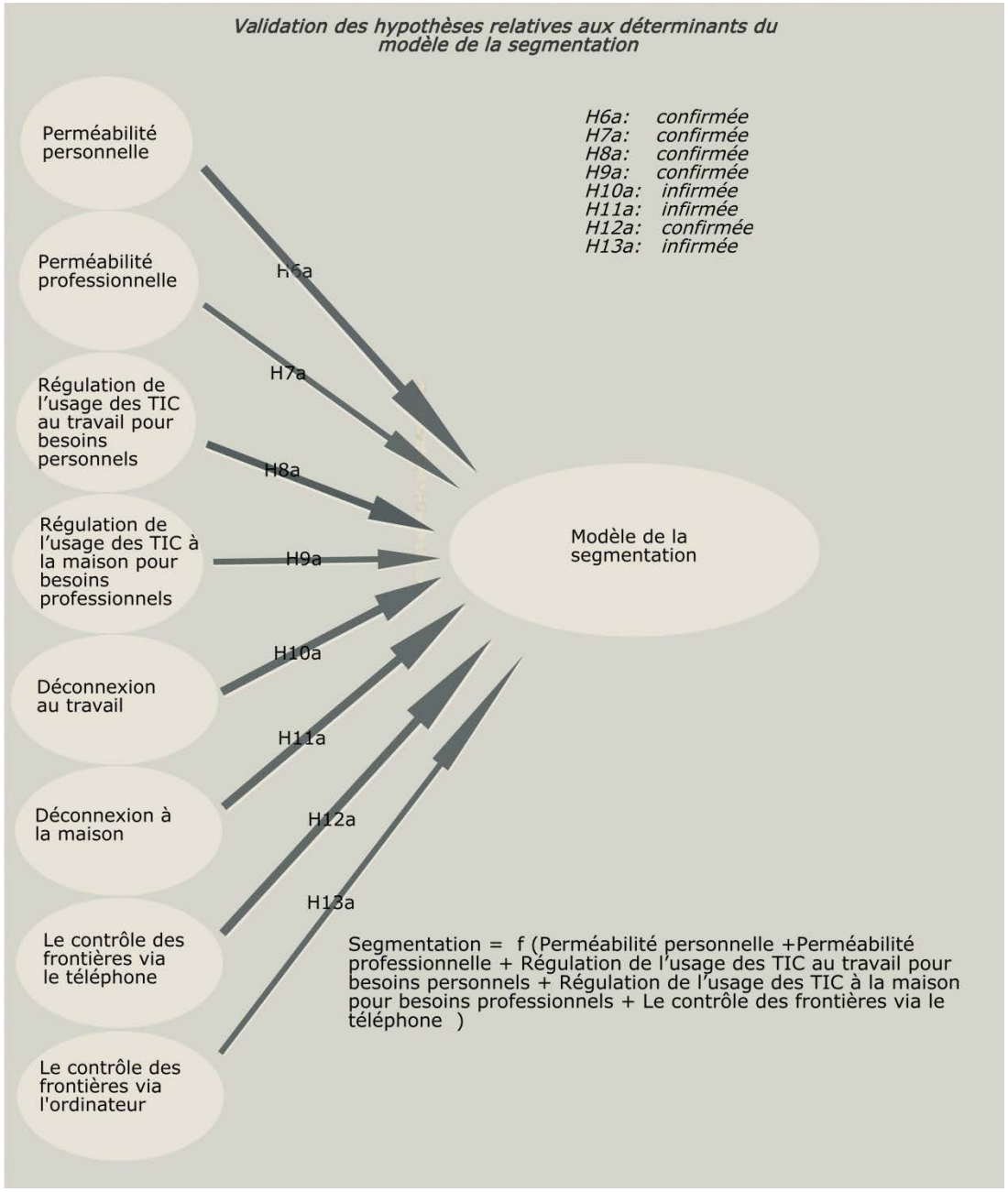


Figure 32. Validation des hypothèses relatives aux déterminants du modèle de la segmentation

Le modèle du débordement

Le modèle du débordement qui consiste en une interpénétration incontrôlée d'un domaine vers un autre dépend principalement de la perméabilité des frontières personnelles et professionnelles. Plus ces deux types de frontières sont perméables, plus la personne est en débordement. Les hypothèses H6a et H6b se trouvent ainsi confirmées. Aucune association significative n'a été établie entre ce modèle et les autres variables supposées l'influencer. Les hypothèses H8b, H9b, H10b, H11b, H12b et H13b sont ainsi infirmées.

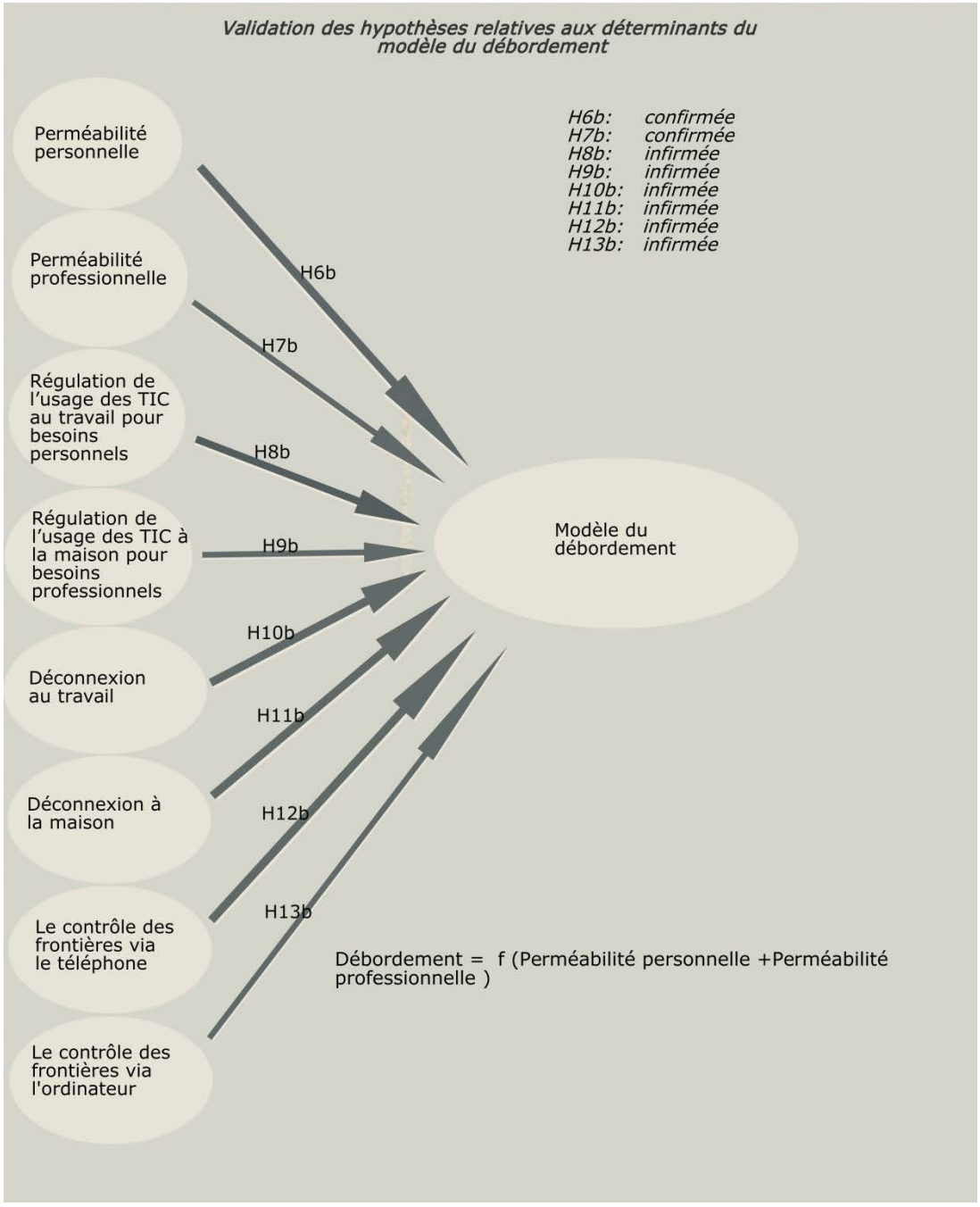


Figure 33. Validation des hypothèses relatives aux déterminants du modèle du débordement

Le modèle de l'intégration

Une seule association significative a été établie entre le modèle de l'intégration et les variables supposées l'expliquer, à savoir la perméabilité des frontières professionnelles. Le fait que l'intégration soit principalement liée à la perméabilité des frontières professionnelles peut s'expliquer par le principe du domaine central dans la théorie des frontières de Clark (2000). Selon ce principe, les deux domaines, familial et professionnel peuvent être intégrés, mais d'une manière asymétrique. Le domaine qui pénètre le plus l'autre domaine est appelé domaine central. Dans ce cas, le domaine central est la vie personnelle.

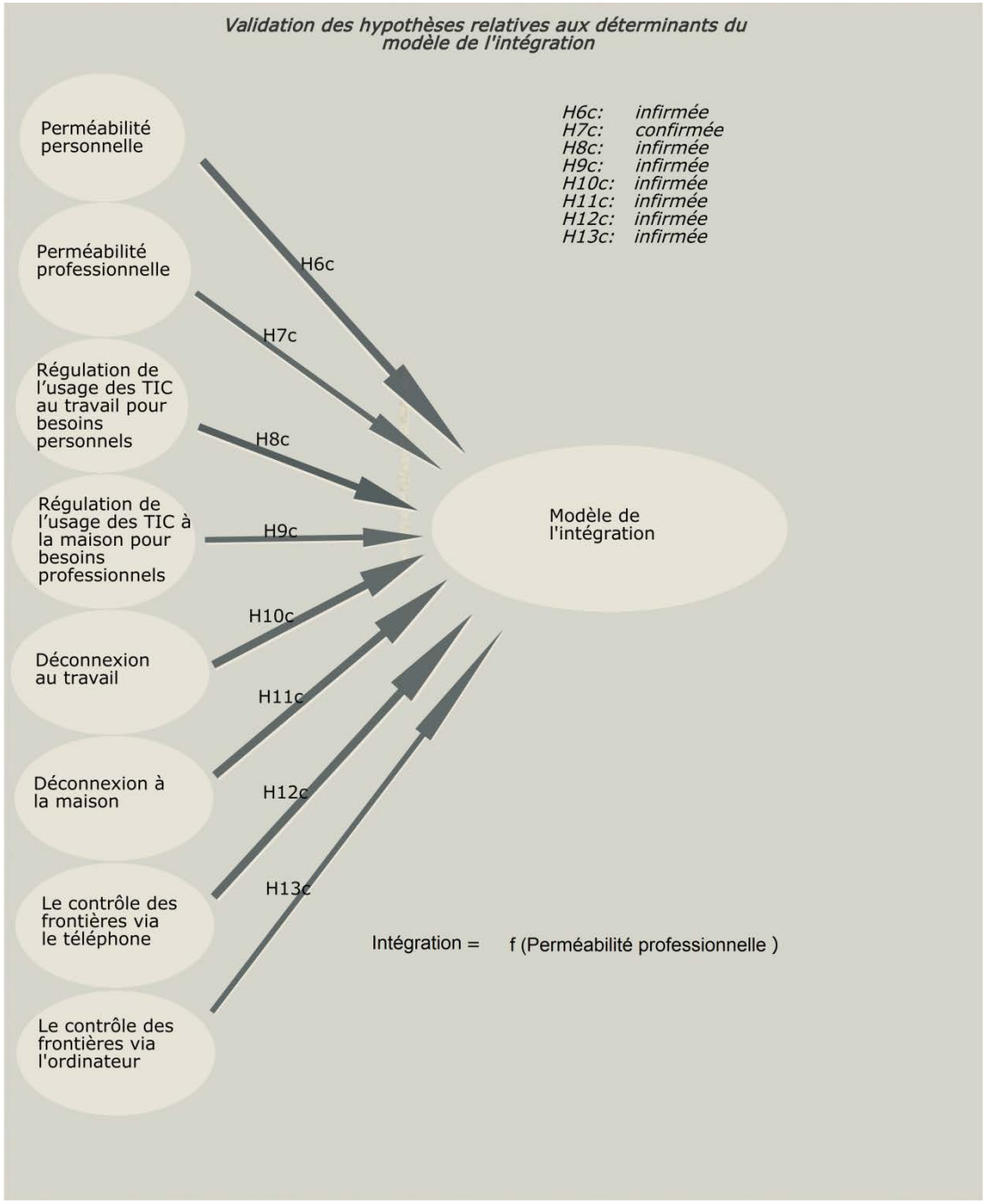


Figure 34. Validation des hypothèses relatives aux déterminants du modèle de l'intégration

Le modèle de l'hybridation

L'hybridation est principalement liée à la perméabilité des frontières personnelles. Plus la perméabilité des frontières personnelles est élevée, plus la personne suit un modèle d'hybridation dans la relation entre ses deux domaines de vie. Ainsi, l'hybridation revient principalement à l'interférence des questions d'ordre professionnel dans la vie personnelle via l'usage des TIC. Le domaine central dans ce cas, est la vie professionnelle puisqu'elle interfère le plus, ce qui apporte un soutien complet à l'hypothèse H6d. Les autres variables qui influencent ce modèle sont les pratiques d'autorégulation de l'usage des TIC. En effet, les employés créent leurs propres règles et restrictions d'utilisation des TIC pour gérer les frontières entre le travail et le hors-travail basées sur combien et comment ils préfèrent intégrer ou segmenter ses deux domaines. Ainsi, moins la personne s'impose des restrictions à

son usage des TIC, plus elle permet les interférences d'un domaine vers un autre. Ici, les restrictions élevées sont plutôt faites dans le sens des interférences de la vie personnelle dans la vie professionnelle. Les hypothèses H8d et H9d sont ainsi confirmées. Pour ce qui est de la déconnexion volontaire, au travail et à la maison, une association négative significative a été établie entre la déconnexion à la maison et le modèle de l'hybridation. Moins la personne se déconnecte à la maison, plus elle suit le modèle de l'hybridation dans la gestion de ces deux domaines de vie.

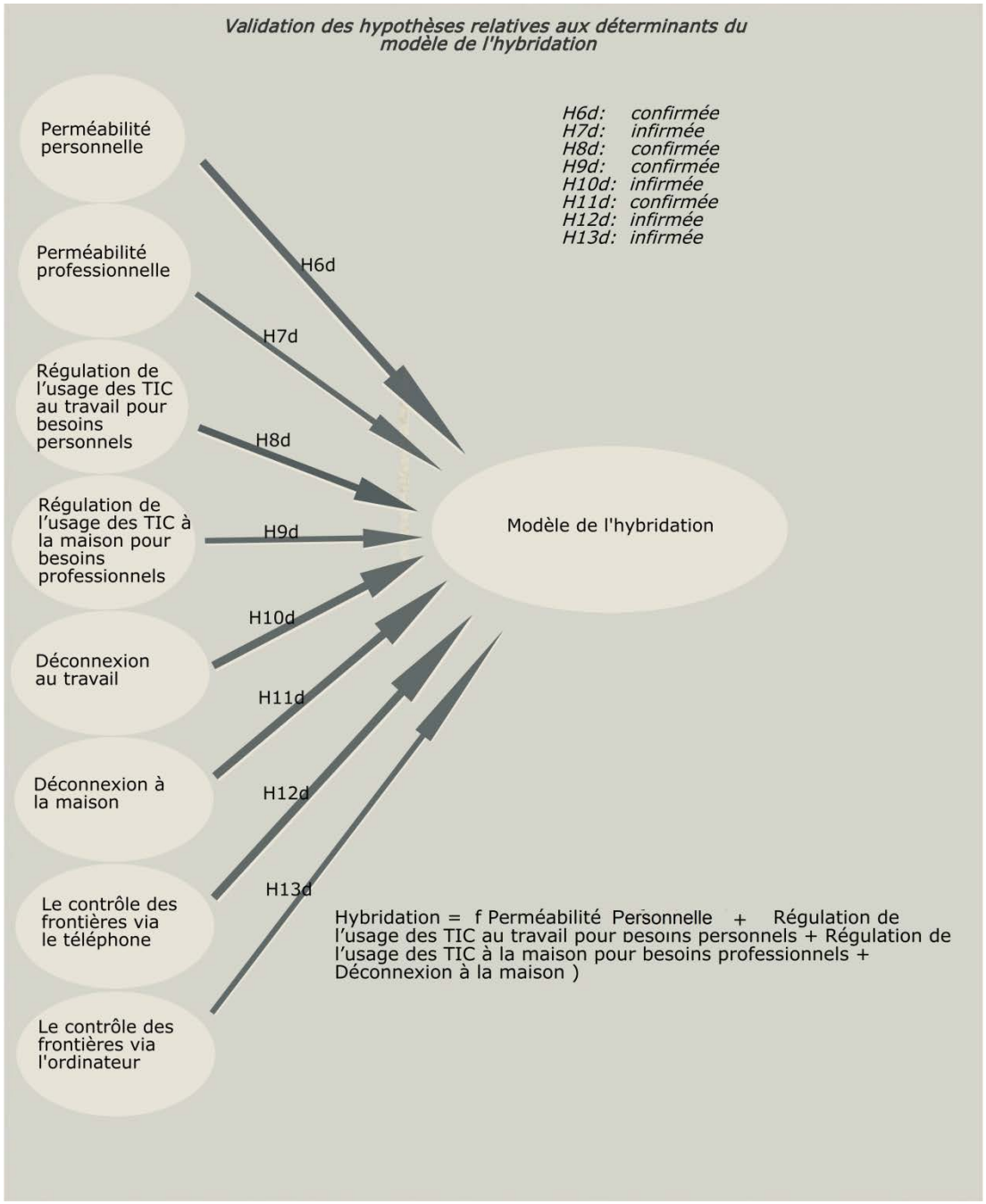


Figure 35. Validation des hypothèses relatives aux déterminants du modèle de l'hybridation

Figure 36. Récapitulatif: variables déterminantes de chaque modèle

L'effet modérateur de la symbiose

L'hypothèse 14 postule un effet modérateur de la symbiose sur les liens supposés entre les différentes variables du modèle. Une variable modératrice est définie selon Baron & Kenny (1986) comme toute variable affectant la force et/ou la direction de la relation entre une variable indépendante et une variable dépendante. Nous avons procédé à un « multi-group modération », nous avons ainsi divisé nos données en créant deux groupes, un premier groupe contenant les individus « à niveau de symbiose faible » et un deuxième groupe contenant les individus « à niveau de symbiose élevé ». Par la suite, nous avons testé, séparément, notre modèle de recherche avec chaque ensemble de données, pour les individus appartenant au groupe 1 et pour les individus appartenant au groupe 2. L'utilisation de cette méthode nous permet de déterminer si les relations hypothétiques dans notre modèle diffèrent en fonction de la valeur du modérateur (ici, le niveau de symbiose).

			SymbFaible		*SymbElevee*		
			Estimate	*P*	*Estimate*	*P*	*z-score*
Perm_Front_Perso	←	***Flex_travail***	*0,403*	*0,000*	*0,094*	*0,136*	*-2,311***
Perm_Front_Perso	←	***Culture_Axe_equilibre***	*-0,167*	*0,108*	*0,037*	*0,563*	*1,67**
Modèle_Intégration	←	***Reg_UsgTIC_TBpers***	*0,116*	*0,306*	*-0,125*	*0,064*	*-1,827**
Modèle_Segmentation	←	***Deconnexion_Travail***	*-0,149*	*0,111*	*0,035*	*0,561*	*1,653**
Modèle_Segmentation	←	***Contr_Front_Ordi***	*-0,385*	*0,012*	*-0,082*	*0,261*	*1,778**

*Notes: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10*

Tableau 38. Effet modérateur de la symbiose 1(Méthode utilisée : critical ratio for differences), (z-score= variance centrée réduite)

Les principaux enseignements de ce tableau sont les suivants, la symbiose exerce un effet modérateur sur :

- la relation « flexibilité au travail → perméabilité des frontières personnelles ». Lorsque le niveau de symbiose est faible, l'effet de la flexibilité sur la perméabilité est élevé, il s'affaiblit avec l'augmentation du niveau de symbiose chez l'individu. Ceci peut s'expliquer par le fait qu'avec un niveau de symbiose élevé, la personne peut facilement adapter son usage, interagir avec les technologies quand, comme et où il veut ; il peut créer ses propres habitudes d'usage qui satisfont ses besoins que ce soit au travail ou chez lui. De ce fait, avoir des horaires de travail flexible ne devient plus la seule condition pour qu'il puisse utiliser les TIC au travail pour ses besoins personnels.

- La relation « culture axée équilibre → perméabilité des frontières personnelles ». Avec un niveau de symbiose faible, la culture équilibre est négativement associée à la perméabilité des frontières personnelles. La personne n'utilise pas ou utilise peu les TIC à la maison pour ses besoins professionnels. Avec l'augmentation du niveau de symbiose, l'association devient positive. Lorsque la symbiose est élevée chez l'individu, plus la culture dans son lieu de travail met l'accent sur l'équilibre « travail-famille », plus les frontières personnelles sont perméables et plus une personne utilise les TIC chez elle pour travailler.

- La relation « régulation de l'usage des TIC au travail pour des besoins personnels → le modèle de l'intégration » : avec l'augmentation du niveau de symbiose, l'effet de la régulation de l'usage des TIC au travail pour des besoins personnels passe du pôle positif au pôle négatif. Moins la personne régule son usage au travail, plus elle permet à sa vie personnelle d'envahir sa vie professionnelle. Les individus à fort niveau de symbiose sont ainsi plus enclins à utiliser les TIC au travail pour leurs besoins personnels. Elles ont une volonté constante d'interagir avec les TIC.

- La relation « déconnexion au travail → le modèle de la segmentation » : l'association entre la déconnexion au travail et le modèle de la segmentation passe du négatif au positif avec l'augmentation du niveau de symbiose. La symbiose permet ici aux individus de développer de nouvelles pratiques d'usage des TIC, se déconnecter pour limiter les interférences d'un domaine dans un autre. La pratique de

« la déconnexion » permet ainsi de créer une nouvelle sorte de frontières entre les deux domaines de vie, à savoir des frontières technologiques.

- La relation « contrôle des frontières via l'ordinateur → le modèle de la segmentation » : l'association entre le sentiment de contrôle des frontières via l'usage de l'ordinateur et le modèle de la segmentation est négative. Avec l'augmentation du niveau de symbiose, elle reste toujours négative mais elle diminue de force.

3.2.4 SYNTHESE

En débutant cette étude, notre volonté était double : d'une part nous souhaitions définir les variables déterminantes de la perméabilité des frontières de la vie personnelle et de la vie professionnelle via l'usage des TIC, d'autre part proposer une typologie des différents modèles d'articulation suivis par les individus pour gérer cette perméabilité.
Les traitements statistiques effectués permettent de valider les principales hypothèses de recherche :
Les déterminants de la perméabilité des frontières : la perméabilité des frontières est bidirectionnelle, il y a d'une part la perméabilité des frontières personnelles et d'autre part, la perméabilité des frontières professionnelles.
Les frontières personnelles sont plus perméables que les frontières professionnelles. Plusieurs variables influencent les frontières personnelles, à savoir : la flexibilité de travail (H1a), la charge de travail (H2a) et la culture axée travail (H3a). Alors que les frontières professionnelles ne sont influencées que par une seule variable qui est la flexibilité de travail (H1b).
Les déterminants des différents modèles d'articulation : La perméabilité des frontières personnelles, la perméabilité des frontières professionnelles, la régulation de l'usage des TIC au travail, la régulation de l'usage des TIC à la maison, la déconnexion à la maison, la déconnexion au travail et le contrôle perçu des frontières via l'usage du téléphone portable et de l'ordinateur donnent naissance à quatre modèles d'articulation qui sont ; le modèle de la segmentation, le modèle du débordement, le modèle de l'intégration et le modèle de l'hybridation.

Il reste toutefois un travail à faire pour parvenir à une représentation plus efficace des modèles obtenus. En effet, cette première étude nous a permis d'avoir une schématisation instantanée de la manière dont la personne gère les frontières entre ses domaines de vie. A l'instant (t), la personnel est dans l'intégration, qu'en est-il de l'instant (t-1) ou de l'instant (t-2), est-ce qu'elle suivait le même modèle ? Si oui, pourquoi ? Si non, qu'est-ce qu'il a poussé à changer ?
La vie d'une personne est un système constitué d'un ensemble de sous-système en interaction continue. On trouve le « sous-système ; vie personnelle », le « sous-système ; vie professionnelle » et le « sous-système technique » constituée par les TIC utilisées. Si nous partons de l'approche systémique, tout changement dans l'un des sous-systèmes entrainera forcément des changements dans les autres sous-systèmes et dans leurs interactions. Nous attendons de ce fait à ce que, un ou des changements dans l'un des domaines ou dans les TIC utilisées entrainera un

changement dans le modèle d'articulation suivi. C'est sur cette problématique que portera la seconde étude que nous allons détailler dans le chapitre qui suit.
Nous devons en effet, tester l'éventuelle dynamique des modèles à partir d'une confrontation avec la réalité. Ceci suppose d'envisager une méthodologie autre que le questionnaire.

3.3 ETUDE 2 : EVOLUTION DES MODELES D'ARTICULATION « VIE PERSONNELLE-VIE PORFESSIONNELLE »

« Le changement humain est un phénomène omniprésent, mais nous ne savons rien sur sa genèse. Comment le système parvient-il à sortir de son embarras, à l'instar du baron von Münchhausen, en se tirant par ses propres cheveux ? Cela arrive tout le temps, mais comment cela arrive-t-il ? Nous n'en savons pas grand-chose. » (Winkin, 1981, p. 331 In Watzlawick, P. (1984). Faites vous-même votre malheur.).

« Articulation, conciliation, équilibre » couvrent des perceptions différentes que l'on se place du côté du salarié ou de celui de l'employeur. Pour le salarié, il s'agit de répondre aux besoins des deux sphères dont les demandes ou les disponibilités requises peuvent être contradictoires, voire conflictuelles » Tiré de Lockwood, N. R. (2003), Work/Life Balance: Challenges and solution

« Trouver le bon équilibre entre le travail et les autres aspects de la vie, qu'il s'agisse de s'occuper des enfants ou des proches âgés, se former, s'engager dans la vie publique ou voir des amis, peut s'avérer très difficile. Echouer dans cette entreprise peut nous exposer au stress et au mal-être. Trouver cet équilibre est tout à fait fondamental pour notre bien-être. » Tiré de The Essential Guide to Work-Life Balance, (Frost, A, 2015).

Idées clés

Dynamique des modèles

Changement

Après avoir identifié les déterminants de la perméabilité des frontières personnelles et professionnelles via l'usage des technologies de l'information et de la communication, ainsi que les différents modèles d'articulation de ces deux domaines de vie, nous avons souhaité, dans un second temps, questionner la dynamique possible de ces modèles. Est-ce qu'une personne gère les frontières entre ses domaines de vie de la même manière durant toute son existence, ou change-t-elle de modèles fréquemment ? Qu'est-ce qui pousse la personne à passer d'un modèle à un autre ? L'éventuelle dynamique est-elle temporelle ou obéit elle à certains événements marquants dans la vie d'une personne ? Nous débuterons, en premier lieu par un exposé de la problématique ainsi que les hypothèses sous-jacentes à cette étude. Dans un deuxième lieu, nous expliquerons la méthodologie employée pour y répondre. Nous concluons par présenter et discuter les résultats obtenus.

3.3.1 PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESES

Dynamique des modèles d'articulation

Dans cette partie, nous présenterons le cadre de l'étude, la problématique, les hypothèses qui se divisent en deux groupes : l'évolution et les possibles changements dans les modèles d'articulation de la vie personnelle et professionnelle et les éléments qui influencent cette dynamique.

3.3.1.1 Problématique

La typologie des styles de gestion des frontières « travail-famille ». Un style de gestion des frontières est l'approche générale qu'un individu utilise pour délimiter les frontières entre ses domaines de vie et s'acquitter de ses responsabilités personnelles et professionnelles. La question qu'on est en droit de poser à ce stade est la suivante : Existe-t-il une dynamique des modèles d'articulation des domaines de vie ? Si oui, quels sont les éléments qui influencent cette dynamique ? En d'autres termes, comment les gens passent d'un modèle à un autre ?

Les styles de gestion des frontières sont dynamiques

Nous soutenons que les styles de gestion de la frontière « vie personnelle-vie professionnelle » (segmentateur, intégrateur, débordé, hybridateur) ne sont pas fixes, qu'une personne peut adopter plusieurs styles tout au long de sa vie.

Il y aurait donc quatre étapes possibles mais facultatives : segmentation, débordement, intégration et hybridation, elles-mêmes en interaction selon les variables qui les qualifient.

Plus spécifiquement :

La segmentation : les segmentateurs gardent leur travail et leurs tâches personnelles et séparés en des espaces temps définies. Ils aiment se concentrer sur leur travail quand ils sont au travail (temps professionnel), et sur leur famille quand ils sont en famille ou entre amis et connaissances (le temps personnel). Ils ont tendance à limiter l'usage des TIC au travail pour des besoins personnels et l'usage des TIC à la maison pour des besoins professionnels. Ils demandent à leur famille et amis de ne pas les contacter pendant les heures de travail sauf s'il s'agit d'une urgence. Ils ne répondent pas aux appels et mails professionnels pendant leurs weekends et congés, ils se déconnectent souvent lorsqu'ils sont chez eux. Si par nécessité, ils doivent résoudre une affaire personnelle au cours de leur journée de travail, ils ont tendance à le faire soit au début, soit à la fin du travail ou pendant leur pause déjeuner.

Modèles d'articulation « travail/hors-travail » et usage des TIC

L'intégration : les intégrateurs permettent souvent aux questions personnelles d'interrompre leur journée de travail, mais rarement au travail d'interrompre de temps personnel. Ils utilisent la technologie pour rester connectés avec leur famille et leur entourage au travail. Par exemple, ils peuvent utiliser, l'internet, l'e-mail pour aider un enfant à faire ses devoirs, pour planifier un rendez-vous médical, des vacances, un événement social avec des amis, alors qu'ils sont au travail, dans leur bureau. Ils ont des frontières personnelles fermes et des frontières professionnelles faibles. Leur comportement suggère que le temps personnel l'emporte sur le temps de travail.

L'hybridation :

Les hybridateurs permettent souvent au travail d'interrompre leur vie personnelle, mais rarement à leur vie personnelle d'interrompre leur travail. Ils passent et reçoivent souvent des appels professionnels, des textos, ou des e-mails lorsqu'ils sont en vacances, pendant les weekends ou le soir chez eux. Ils utilisent régulièrement les technologies pour rester connectés au travail. Ils se concentrent pleinement sur leur travail lorsqu'ils sont en temps-travail, et permettent également au travail d'interrompre leur temps personnel. Ils ont clairement établi des frontières rigides protégeant leur vie professionnelle, mais pas autour de leur vie personnelle. Leur comportement suggère que le travail est prioritaire sur le personnel.

Le débordement :

Malgré leur fort désir de maintenir leur vie personnelle et leur vie professionnelle séparées, ils se trouvent souvent contraints de traiter des questions personnelles alors qu'ils sont au travail (débordement personnel) ou des questions professionnelles alors qu'ils sont chez eux, en dehors du travail (débordement professionnel). Ils répondent aux appels téléphoniques personnels lorsqu'ils sont au bureau, ils envoient et répondent aux mails ou aux appels professionnels lorsqu'ils sont en vacances ou pendant leurs weekends. La présence de contraintes personnelles et professionnelles fait qu'ils n'arrivent pas à instaurer des limites aux interpénétrations d'un domaine vers l'autre. Ils ne peuvent pas se déconnecter ni à la maison, ni au travail.

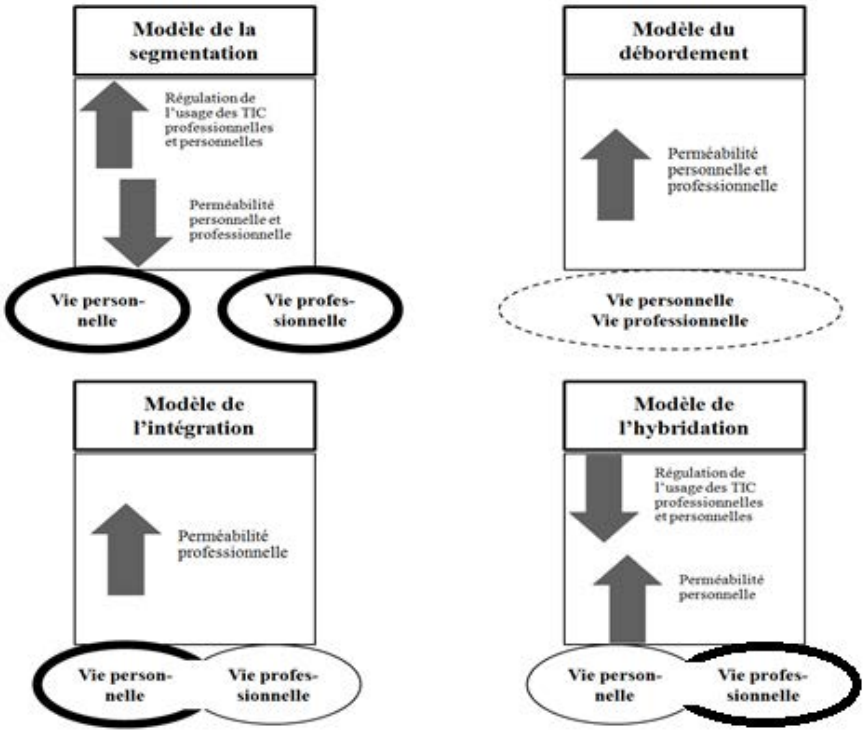


Figure 37.Représentation schématique des quatre modèles de gestion des frontières.

3.3.1.2 Hypothèses

Trois principales hypothèses soutiennent cette étude :

- La stabilité/instabilité des modèles : Deux cas de figure se présentent. Le premier où la personne utilise le même modèle d'articulation entre ses deux domaines de vie depuis son entrée dans la vie professionnelle (stabilité des modèles). Le deuxième cas où la personne change de modèle d'articulation en fonction de certaines conditions (instabilité des modèles).
- La durée des modèles : L'expérience du modèle adopté détermine sa durée. Si le modèle répond aux attentes de la personne en termes d'objectifs d'articulation entre les domaines de vie, il sera adopté le plus longtemps possible.

- Facteurs de changement du modèle : Plusieurs facteurs peuvent pousser la personne à changer d'un modèle d'articulation à un autre. Ces facteurs peuvent être regroupés en trois catégories :

✓ Temporalités : l'âge est un facteur déterminant en termes du choix du modèle d'articulation entre les domaines de vie. Les priorités, les objectifs de vie suivent une logique développementale, à chaque stade de vie correspond ainsi un modèle d'articulation.

✓ Evénements de vie : les événements de vie tels que le mariage, l'arrivée des enfants peuvent pousser l'individu à changer de modèle et/ou à garder le même modèle d'articulation. La dynamique des modèles d'articulation dépend de certains événements, de certains faits ou sentiments marquants qui font que la personne décide de changer de modèle parce que l'ancien ne permet pas de répondre à ses objectifs, tels que la recherche d'équilibre, par exemple.

✓ Activité : personnelle et professionnelle

3.3.1.3 Objectifs

Ce que nous souhaitons tester est la dynamique des modèles d'articulation « vie personnelle-vie professionnelle ». Nous faisons l'hypothèse qu'une personne ne garde pas la même manière d'articuler ses deux domaines de vie. Autrement dit, plusieurs combinaisons sont possibles. Nous nous attendons à trouver plusieurs types de parcours dépendants du temps, de la chronologie des événements, etc.

Les parcours possibles							
Segmentation	nbre	Débordement	nbre	Intégration	nbre	Hybridation	nbre
S	7	D	1	I	2	H	7
S-H	3	D-S	2	I-S		H-S	5
S-D		D-H		I-H		H-D	2
S-I		D-I		I-D	2	H-I	1
S-H-S	1	D-S-H		I-S-H		H-S-H	
S-H-D		D-S-D		I-S-D		H-S-D	
S-H-I		D-S-I		I-S-I		H-S-I	
S-D-S		D-H-S		I-H-S		H-D-S	
S-D-H		D-H-D		I-H-D		H-D-H	
S-D-I		D-H-I		I-H-I	1	H-D-I	
S-I-S		D-I-S		I-D-S		H-I-S	
S-I-H	1	D-I-H		I-D-H		H-I-H	
S-I-D		D-I-D		I-D-I		H-I-D	
S-H-S-H		D-S-H-S		I-S-H-S		H-S-H-S	1
S-H-S-D		D-S-H-D		I-S-H-D		H-S-H-D	
S-H-S-I		D-S-H-I		I-S-H-I		H-S-H-I	
S-H-D-S		D-S-D-S		I-S-D-S		H-S-D-S	
S-H-D-H		D-S-D-H		I-S-D-H	2*	H-S-D-H	
S-H-D-I		D-S-D-I		I-S-D-I		H-S-D-I	
S-H-I-S		D-S-I-S		I-S-I-S		H-S-I-S	
S-H-I-H		D-S-I-H		I-S-I-H		H-S-I-H	
S-H-I-D		D-S-I-D		I-S-I-D		H-S-I-D	
S-D-S-H		D-H-S-H		I-H-S-H		H-D-S-H	
S-D-S-D		D-H-S-D		I-H-S-D		H-D-S-D	
S-D-S-I		D-H-S-I		I-H-S-I		H-D-S-I	
S-D-H-S		D-H-D-S		I-H-D-S		H-D-H-S	
S-D-H-D		D-H-D-H		I-H-D-H		H-D-H-D	
S-D-H-I		D-H-D-I		I-H-D-I		H-D-H-I	
S-D-I-S		D-H-I-S		I-H-I-S		H-D-I-S	
S-D-I-H		D-H-I-H		I-H-I-H	1*	H-D-I-H	
S-D-I-D		D-H-I-D		I-H-I-D		H-D-I-D	
S-I-S-H		D-I-S-H		I-D-S-H		H-I-S-H	
S-I-S-D		D-I-S-D		I-D-S-D		H-I-S-D	
S-I-S-I		D-I-S-I		I-D-S-I		H-I-S-I	
S-I-H-S		D-I-H-S		I-D-H-S		H-I-H-S	
S-I-H-D		D-I-H-D		I-D-H-D		H-I-H-D	
S-I-H-I		D-I-H-I		I-D-H-I		H-I-H-I	2*
S-I-D-S		D-I-D-S		I-D-I-S		H-I-D-S	
S-I-D-H		D-I-D-H		I-D-I-H		H-I-D-H	
S-I-D-I		D-I-D-I		I-D-I-D		H-I-D-I	

Figure 38. Les différents parcours d'articulation possibles (: en boucle), (en grisé les parcours non cités par les participants), (nbre : nombre de fois où le parcours a été cité)*

3.3.2 METHODOLOGIE

Explicitons à présent le protocole expérimental utilisé. Celui-ci est basé sur la méthode des scénarios et les verbalisations autour. Notre choix a porté sur un protocole de recherche qualitative. L'entretien comme méthode de collecte de données nous a paru le plus efficace pour la problématique. Il permet d'accéder aux représentations individuelles, d'entrer dans la singularité de chaque personne. Ce type de données ne peut pas s'exprimer à travers un questionnaire ou en groupe. La richesse des propos ne peut être obtenue que dans un entretien.

Nous préciserons l'échantillon choisi et la procédure d'administration.

Figure 39. Les quatre scénarios sous forme de cartes

3.3.2.1 Sujets

L'objectif de notre étude est d'étudier la dynamique des styles de gestion de frontières des deux domaines de vie, chez des personnes utilisant les technologies de l'information et de la communication dans leur vie personnelle et professionnelle. Ainsi, nous avons fait appel à des personnes engagées dans la vie active, dont l'âge varie de 26 à 53 ans et issues des deux sexes.

Le tableau suivant présente les caractéristiques de notre échantillon, il comprend:

- 18 femmes âgées de 26 à 52 ans.
- 22 hommes âgés de 28 à 58 ans.

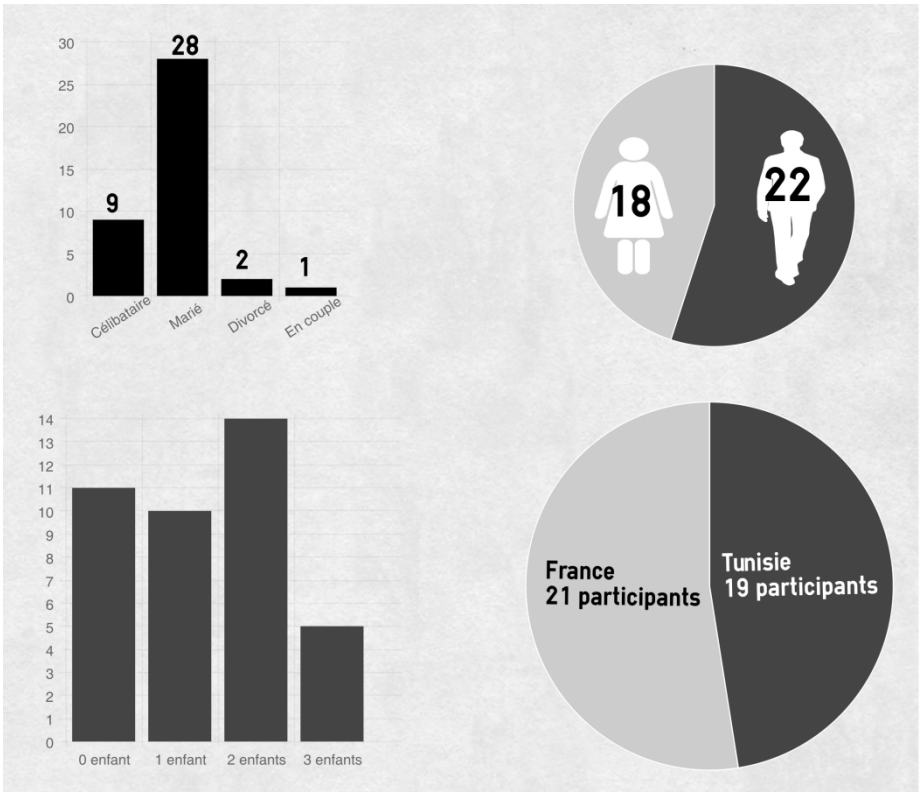


Figure 40.Caractéristiques des participants selon, le sexe, la situation familiale, le nombre d'enfants et le pays.

Participant	**Sexe**	**Profession**	**Situation familiale**	**Nombre d'enfants**	**Age**	**Pays**
1	Femme	Inspectrice financière	marié	3	45	Tunisie
2	Femme	Responsable financière	divorcé	2	50	Tunisie
3	Femme	Auditrice	marié	2	40	Tunisie
4	Femme	Ergonome	marié	0	35	France
5	Femme	Expert-comptable	marié	2	37	Tunisie
6	Femme	Employé banque	marié	1	26	Tunisie
7	Homme	Educateur	marié	1	51	France
8	Homme	Directeur	marié	1	53	Tunisie
9	Femme	Comptable	marié	3	39	Tunisie
10	Homme	Chef d'agence	marié	3	47	Tunisie
11	Homme	Chef de projets	marié	2	52	France
12	Homme	Informaticien	marié	1	29	France

13	Homme	Professeur	marié	2	47	Tunisie
14	Femme	Ergonome	célibataire	0	33	France
15	Femme	Auditrice	célibataire	0	35	Tunisie
16	Homme	Informaticien	marié	2	40	France
17	Homme	Employé banque	marié	2	39	France
18	Homme	Enseignant	célibataire	0	30	France
19	Homme	Directeur adjoint	célibataire	0	33	France
20	Femme	Secrétaire médicale	Mariée	1	52	France
21	Homme	Dessinateur bâtiment	Marié	1	41	France
22	Homme	Analyste programmeur	Marié	2	39	France
23	Homme	Ingénieur de formation	Marié	2	41	France
24	Femme	Orthophoniste	Mariée	1	35	France
25	Homme	Programmeur informatique	Marié	1	39	France
26	Homme	Directeur d'agence	Marié	2	58	France
27	Femme	Conseillère emploi	Divorcée	1	42	Tunisie
28	Homme	Directeur	Mariée	2	53	France
29	Femme	Responsable formation	Célibataire	0	39	France
30	Homme	Directeur ressources humaines	Marié	3	54	Tunisie
31	Femme	Institutrice	Mariée	2	36	Tunisie
32	Femme	Formatrice	Célibataire	0	38	Tunisie
33	Homme	Informaticien	Marié	2	45	Tunisie
34	Homme	Instituteur	En couple	0	28	France
35	Homme	Ingénieur formation	Marié	3	44	France
36	Femme	Educatrice	Célibataire	0	50	France
37	Femme	Professeur	Célibataire	0	33	Tunisie
38	Homme	Architecte	Célibataire	0	29	Tunisie
39	Femme	Conseillère financière	Mariée	1	43	Tunisie
40	Homme	Responsable d'étude	Marié	2	37	Tunisie

Tableau 39. Caractéristiques des participants, le sexe, la profession, la situation familiale, le nombre d'enfants et l'âge.

3.3.2.2 Procédure

Suite à un premier contact par téléphone ou par mail, dans lequel nous avons présenté la raison pour laquelle nous souhaitions la participation des répondants, à savoir, réaliser une étude sur l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, nous avons fixé un rendez-vous pour un entretien.

Ce deuxième contact consistait à présenter les quatre modèles au répondant, les feuilles sont présentées au tas, sans un ordre préétabli. Une fois le choix du ou des scénarios fait, nous demandions au répondant d'expliciter son choix, pourquoi tel scénario, à quel moment précis de sa vie, il estime qu'il était dans ce scénario et la raison du changement d'un scénario à un autre. Pour retracer l'évolution des modèles d'articulation, nous avons choisi d'interroger les gens sur des temps précis : aujourd'hui, c'est l'instant (T0) ; après nous leur demandons de se souvenir, de se projeter en arrière et nous expliciter les périodes (T-1), (T-2) et (T-3) durant lesquelles, ils utilisaient un autre modèle d'articulation que celui choisi au moment de l'entretien. L'objectif étant de savoir comment les gens ont vécu ce changement de modèles et ce qui les a poussés à changer de modèle. Toute cette partie était enregistrée, sauf pour les cinq premiers entretiens qui ont servi de pré-test.

Les questions posées sont les suivantes :

1. Quel est le scénario qui correspond à votre propre manière d'articuler votre vie personnelle et votre vie professionnelle ?
2. Pourquoi avez-vous choisi ce scénario ?
3. Avez-vous toujours suivi ce modèle dans l'articulation de votre vie personnelle et votre vie professionnelle ? Pourquoi ce passage d'un scénario à un autre ?
4. Quel est le rôle joué par les TIC dans votre manière d'articuler votre vie personnelle et votre vie professionnelle ?

3.3.2.3 Mesure

Cette étude se base sur la méthode des scénarios et les verbalisations autour du ou des scénarios choisis.

Déroulement de l'expérience : Les entrevues ont eu lieu durant le mois d'Avril à Décembre 2016. Nous commençons par une petite présentation de notre sujet de recherche, un accent est par la suite mis sur des questions d'usage dans toute recherche, à savoir l'anonymat. Avant de présenter les différents scénarios, nous avons commencé par poser des questions servant à identifier le participant, l'âge, la profession, la situation matrimoniale. Des questions ont été posées sur les technologies de l'information et de la communication que la personne possède et utilise que ce soit chez lui ou au travail.

3.3.2.4 Protocole et consignes autour de scénarios

La seconde partie de l'expérience consiste à présenter les scénarios au participant, sur des feuilles séparées, sans ordre établi. Chaque scénario porte le titre de l'un des modèles d'articulation défini lors de la première étude, à savoir, la segmentation, le débordement, l'intégration et l'hybridation.

Au début, chaque participant est appelé à lire les quatre scénarios. Une fois la lecture finie, on lui pose la première question :

- Quel est le scénario qui correspond à votre propre manière d'articuler votre vie personnelle et votre vie professionnelle ?

Pour animer la discussion autour du scénario choisi par le participant, quatre questions ont été posées :

- Pourquoi avez-vous choisi ce scénario ?
- Avez-vous toujours suivi ce modèle dans l'articulation de votre vie personnelle et votre vie professionnelle ? Pourquoi ce passage d'un scénario à un autre ? Vu que notre questionnement porte sur une expérience passée, nous nous sommes inspirés des techniques d'entretien d'explicitation. Comme l'affirmait Martinez, C (1997), l'entretien d'explicitation s'intéresse au vécu de l'action, aux informations de type procédural, afin de reconstituer la structure de l'action. Constitué d'un ensemble de techniques, il permet de mettre à jour un champ d'informations, considéré jusqu'à présent inaccessible. L'entretien d'explicitation permet de faire opérer le réfléchissement de ces informations du plan du vécu du sujet, au plan de sa représentation.

  Nos questions visaient à plonger le participant dans le passé pour explorer comment les préférences « vie personnelle / vie professionnelle » et autres événements dans le passé ont façonné sa manière de gérer ces domaines de vie. Pour comprendre le déroulement procédural du passage d'un scénario à un autre, il faut pousser la personne à évoquer, à dire ce qui s'est effectivement passé. Ainsi, nous avons demandé à chaque participant de creuser le passé et de dire l'événement marquant qui a changé sa manière d'articuler sa vie personnelle et sa vie professionnelle. Globalement, en remontant dans le passé nous pouvons comprendre comment le discours sur le travail et le hors-travail est situé dans le temps (Clandinin & Connelly, 2000), la localisation spatio-temporelle et le ressenti global.

La dernière question posée consiste à savoir si l'usage des technologies de l'information et de la communication influence la manière d'articuler la vie personnelle et la vie professionnelle :

- Quel est le rôle joué par les TIC dans votre manière d'articuler votre vie personnelle et votre vie professionnelle ?

La présentation des résultats suivra l'ordre des consignes.

3.3.3 RESULTATS

Une fois les hypothèses, objectifs et procédures définis, viennent les résultats obtenus au cours de cette expérience. Dans un premier temps, nous présenterons le logiciel d'analyse choisi, à savoir « IRAMUTEQ ». Dans un second temps, nous exposerons les résultats permettant de tester nos hypothèses de départ.

Analyse lexicale avec Iramuteq

Pour recueillir les verbalisations des participants suite au choix des scénarios, nous avons organisé nos questions en ciblant quatre principales thématiques. Ces questions nous ont semblé particulièrement liées à la problématique d'articulation et de gestion des frontières de la vie personnelle et de la vie professionnelle et l'usage des TIC.

Ainsi, nous avons abordé les thématiques suivantes :

- Les raisons du choix d'un des scénarios
- Les raisons de l'investissement dans la vie personnelle et/ou dans la vie professionnelle (corollaire de la première question)
- Les raisons de changement d'un scénario vers un autre
- Le rôle joué par les TIC dans la manière d'articuler la vie personnelle et la vie professionnelle

Nous avons effectué l'analyse du contenu à l'aide du logiciel « IRAMUTEQ[4] » version 0.7 Alpha 2. Par l'intermédiaire du logiciel R, IRAMUTEQ permet de faire une analyse multi dimensionnelle des textes.

Les thèmes abordés par les participants étaient diversifiés, il nous a fallu trouver une stratégie d'analyse suffisamment fine pour ressortir le plus de sens possible de l'ensemble des verbalisations tenus par quarante participants à l'étude.

Au début, le corpus a été analysé dans sa globalité sans différencier les thématiques. Le résultat était peu porteur de sens. Mais, comme le discours des participants se concentrait sur quatre thèmes, nous avons décidé de créer un corpus pour chaque thème ce qui a permis une analyse par scénario.

3.3.3.1 Choix des scénarios

Reconnaissance des scénarios comme plausibles et adaptés aux situations des individus

Les participants à l'étude se sont tous reconnus dans l'un ou plus des scénarios. Les modèles d'articulation présentés s'adaptent bien à leur manière de gérer les frontières entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

La première hypothèse portait sur la possibilité d'observer, chez les participants, une dynamique dans leur manière de gérer les frontières entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle. En effet, une personne peut changer d'un modèle à un autre. La manière de gérer ses frontières n'est pas statique mais elle obéit à une certaine

[4] IRaMuTeQ : IRaMuTeQ est l'acronyme pour « Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires ». C'est un logiciel libre composé d'une interface programmée en python couplée au moteur statistique R. Il est développé par l'équipe REPERE au sein du LERASS (Laboratoire d'Etude et de Recherches Appliquées en Sciences Sociales) à Toulouse depuis 2008. Il propose une classification au sens de (Reinert, 1983) et une analyse des similitudes (Degenne & Vergès, 1973).

dynamique. Nous nous attendons à ce que le passage d'un modèle à un autre se fait au bout d'une période allant de quelques mois à quelques années.

Mais, lors de la passation, est apparu un parcours singulier, à savoir celui d'une personne qui suit, en boucle, plusieurs modèles d'articulation en un laps de temps court, à savoir la journée.

Parcours	*Nombre de fois cités*	*Total des parcours débutant par la*	*Nombre de fois où le modèle est présent dans les parcours cités*
S	*6*	*Segmentation = 12*	*Segmentation = 10*
S-H	*3*		
S-H-S	*1*		
S-I-H	*2*		
D	*1*	*Débordement = 2*	*Débordement = 5*
D-S	*1*		
I	*3*	*Intégration = 9*	*Intégration = 11*
I-D	*2*		
I-H-D-S	*2**		
I-H-I	*1*		
I-H-I-H	*1**		
H	*6*	*Hybridation = 17*	*Hybridation = 15*
H-S	*5*		
H-D	*2*		
H-I	*1*		
H-S-H-S	*1*		
H-I-H-I	*2**		

Tableau 40. Dynamique des modèles d'articulation suivis par les participants. (= changement en boucle)*

Ce tableau informe sur les différents parcours d'articulation suivis par les participants. Il y a ceux qui débutent par la segmentation, d'autres par le débordement, d'autres par l'intégration et finalement ceux qui débutent par l'hybridation.

A partir de ce tableau, nous pouvons également déduire une certaine logique dans le changement de modèles, dans le passage d'un modèle à un autre. Le schéma suivant renseigne sur cette logique :

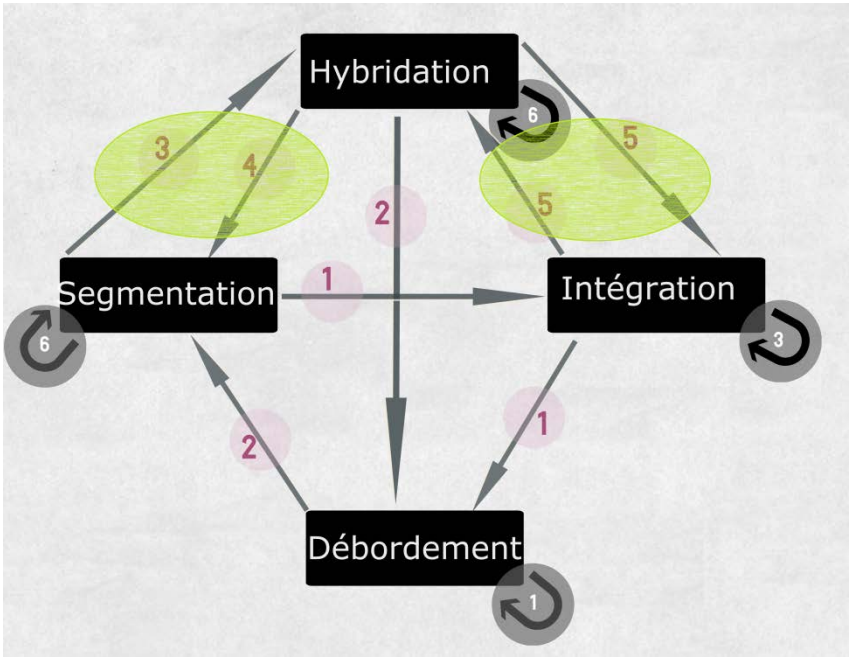


*Figure 41.Changement de modèles d'articulation (*Les flèches représentent le passage d'un modèle à un autre, le chiffre représente le nombre de fois où ce passage est cité).*

A partir de ce schéma, on se rend compte que le modèle le plus présent c'est l'hybridation. Il est cité 17 fois en tant que modèle de départ.

Le nombre de fois ou l'hybridation est cité, en données brutes (non ramené au nombre de personnes) est égale à 15 fois, ce qui montre une forte implication du monde de travail dans la vie. L'hybridation est le modèle dominant, le plus présent. Il est plus présent en nombre de citations et plus présent en tant que modèle de départ. C'est le modèle le plus articulant, le plus choisi par les participants pour articuler leurs domaines de vie. Ensuite, vient le modèle de l'intégration (cité 11fois), la segmentation (cité 10 fois) et enfin le débordement (cité 5 fois).

Si on regarde la stabilité des modèles (le non changement): le nombre d'individus restant dans la segmentation est égal à (6), ceux restant dans l'hybridation est égal à (6), l'intégration (3) et finalement le nombre d'individus restant dans le débordement est égal à (1). D'après ces chiffres, les modèles les plus stables sont l'hybridation et la segmentation. L'hybridation apparait également comme le modèle pivot, le flux de changement le plus intense passe par ce modèle : Soit en allant vers ce modèle, soit en partant de ce modèle (le cercle en vert sur le schéma)

Le modèle le plus instable est celui du débordement. Le nombre de fois où ce modèle apparait est égal à 5 fois sur 40. En effet, le débordement est un modèle où les gens se sentent en souffrance, vivent un mal être qui les pousse à changer de modèle, pour trouver un certain équilibre et améliorer leur situation, leur bien-être. Le modèle auquel les individus optent après avoir été en débordement est la segmentation. Nous n'avons pas observé un passage du débordement vers l'intégration ou l'hybridation. L'explication le plus plausible est que l'expérience du débordement qui est vécu comme une souffrance, un déséquilibre entre les domaines de vie, pousse les

individus à instaurer des limites imperméables. La solution est de séparer, de segmenter de telle sorte que les domaines ne soient pas en concurrence. Respecter les frontières, éviter les interpénétrations d'un domaine vers l'autre afin d'éviter tout débordement éventuel. La seule issue pour une personne e débordement et voulant changer de modèle d'articulation est la segmentation. En effet, quant une personne se sent débordée, elle ne choisit que la segmentation, elle ne choisit, ni l'intégration, ni l'hybridation.

3.3.3.2 Sous corpus 1 : Pourquoi avez-vous changé de scénario ?

L'analyse factorielle des correspondances (AFC)

L'analyse factorielle des correspondances (AFC) est représentée dans la figure suivante (cf. Fig.3). Les trois classes sont projetées sur le graphique. L'AFC a mis en évidence deux facteurs principaux.

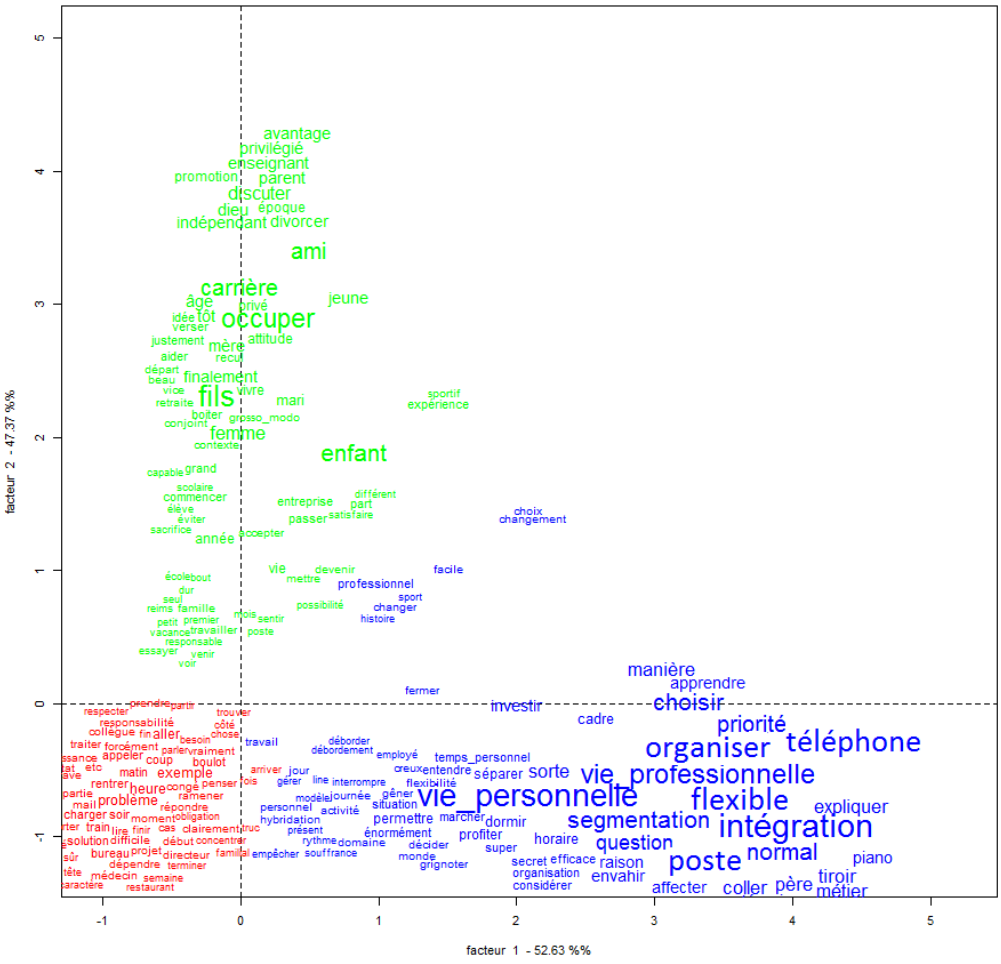


Figure 42. Représentation graphique de l'Analyse Factorielle des Correspondances (AFC).

Le premier facteur représente 52, 63% de l'inertie des points. Cet axe met en relation les contraintes personnelles et professionnelles, avec des mots tels que « fils, mère, carrière, responsabilité, problème » et la nécessité de choisir un modèle d'articulation en se basant sur les priorités et les caractéristiques de chaque domaine, avec des mots comme « priorité, organiser, vie professionnelle, vie personnelle, poste ».

Le deuxième facteur représente 47,37% de l'inertie des points. Il met en relation les différentes responsabilités et parties prenantes de chaque rôle, avec des mots caractéristiques tels que, enfant, ami, mari, problème, heure et boulot, avec la nécessité de gérer et de négocier les priorités, par des mots tels que choisir, priorité, organiser et expliquer.

Analyse des classes de discours

Nous avons, suite à l'analyse de classification descendante hiérarchique simple sur UCE réalisée avec le logiciel IRaMuTeQ, 3 classes de discours qui représentent représentant 84,68% du corpus initial (cf. Fig.4). Le pourcentage indiqué dans chacune des classes représente le poids de cette classe par rapport au nombre total de segments de textes classés.

Nous allons commencer par regarder les différentes classes de discours et étudier quels sont les éléments qui les constituent.

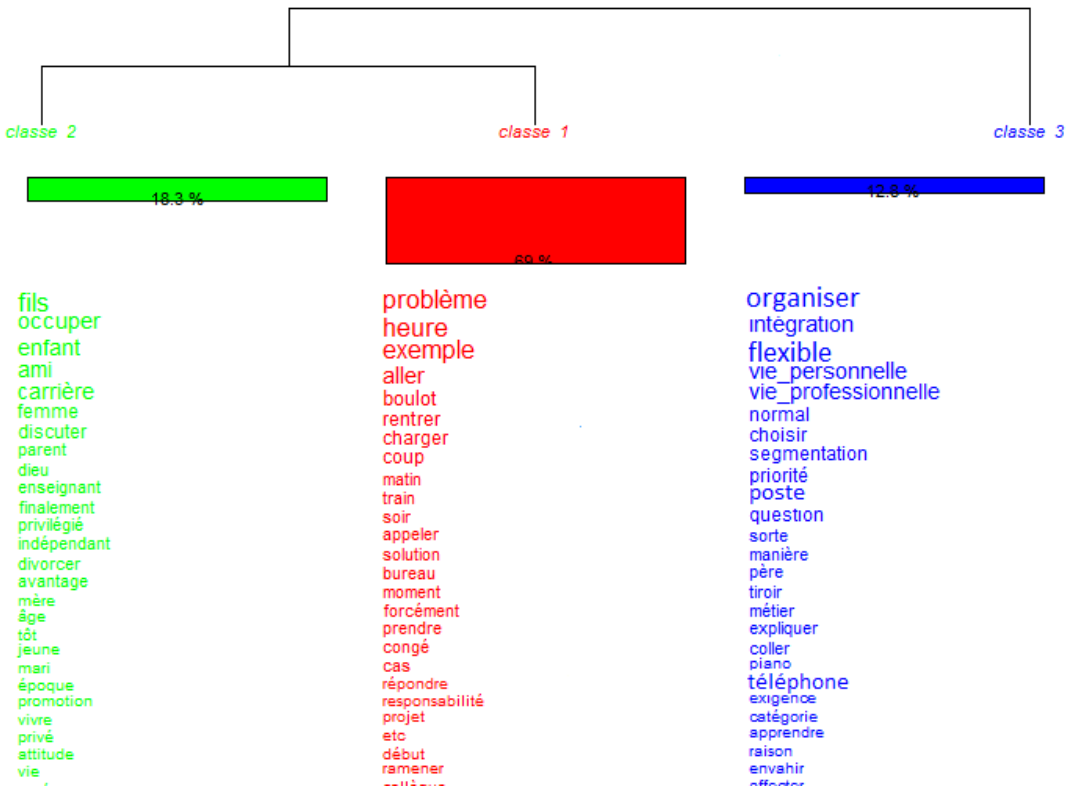


Figure 43. Analyse Factorielle des Correspondances (AFC) présentant les 3 classes analysées et les mots les plus caractéristiques de chaque classe.

Classe 1 : Le travail, un problème de l'espace-temps

La classe 1 (en rouge) représente 69% des segments classés. Son poids est donc important dans cette analyse lexicale.

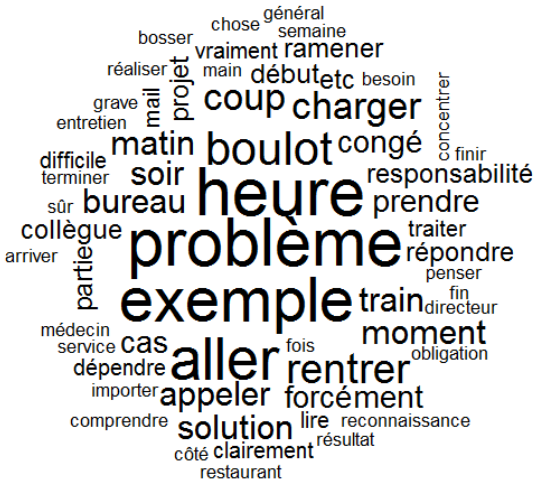


Figure 44. Nuage de mots de la classe 1, du corpus : « raison du choix du scénario »

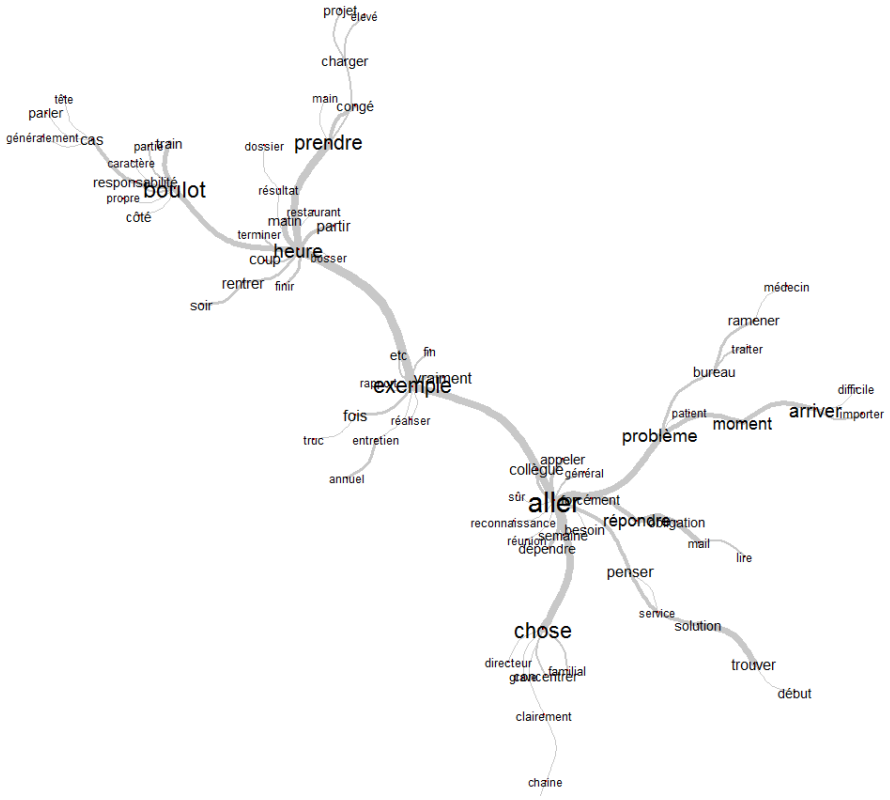


Figure 45. Graphe de similitude classe 1, du corpus : « raison du choix du scénario »

Cette première classe de discours se démarque par quatre mots ayant un lien très fort entre eux et étant à la fois les plus significatifs de cette classe (cf. Fig.5). Il s'agit en

effet des mots « problème, boulot, heure, exemple », avec un χ^2 respectif de (15, 34), (14,73), (13,71) et (9,93) dont le seuil de significativité est inférieur à 0,0001 pour chacun de ces mots.

Ainsi, on remarque bien que le vocabulaire mis en avant est principalement lié à la notion de travail, au problème de temps. L'intérêt est principalement mis sur tout ce qui touche à la vie professionnelle.

« J'étais la seule à tarder il faut que je finisse tout mon boulot même si c'était vingt-trois heures alors que mes collègues sont déjà partis » Femme, Conseillère emploi

«Toute ma vie tournait autour de mon travail, je me suis laissé dévorer par ma vie professionnelle, les dimanches, je suis présent physiquement, mais mentalement j'étais absent, à penser aux « dead line » à respecter, au nouveau va-t-il correspondre à nos besoins ou pas, etc, etc » Homme, Chef de projets

La deuxième notion qui est aussi importante dans cette classe de discours est celle des problèmes liés au travail. Les mots qui lui sont associés sont charge et responsabilité.

Si on regarde les individus composant cette classe (en rouge sur la figure), on se rend compte qu'ils avaient presque tous choisi le premier scénario pour décrire leur manière de gérer les frontières entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle est « l'hybridation ».

Ce scénario correspond à des individus qui s'investissent énormément dans leur vie professionnelle. Ce surinvestissement s'est traduit par une difficulté à instaurer des limites entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Les frontières de la vie personnelle deviennent tellement poreuses qu'elles disparaissent laissant le travail la submerger. Le travail constitue la première priorité, il est placé avant tout.

« Je ne laisse pas les problèmes du travail au bureau je les ramène avec moi à la maison j'y pense et souvent les solutions, les bonnes idées, je les ai eu en dehors du travail » Homme, Ingénieur de formation.

« Quand je rentre à la maison je prends mon ordinateur et je fais mon boulot » Homme, Directeur

La charge de travail, la responsabilité

Avoir un poste à responsabilité, une charge de travail élevée est l'une des principales raisons évoquées par les participants pour justifier leur choix de l'hybridation comme modèle d'articulation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle

« Ça m'arrive de travailler en dehors des heures de travail, quant la charge de travail est élevée, on a un projet à finir très vite ». Homme, dessinateur bâtiment.

« Je suis responsable d'une équipe (…), je dois les guider, les motiver, et si les projets ne sont pas à temps, ça devient ma responsabilité à moi » Homme, Chef de projets.

Le travail par anticipation

Parfois l'intégration répond à un objectif précis à savoir, prévenir les éventuels retards et être toujours en avance dans son travail. La personne profite de son temps personnel tels que le soir avant le coucher, le trajet dans le train pour faire quelques tâches professionnelles pour alléger sa journée de travail.

« Dans le bus je lisais encore mes mails, je réponds dans le train aussi je le fais le soir avant d'aller me coucher je regardais s'il y a des choses que je pouvais avancer avant de commencer la journée de boulot le lendemain ». Femme, responsable formation.

« Par exemple maintenant quand je rentre je vais penser à ce que je vais faire le lendemain à mon boulot » Femme, conseillère emploi.

Besoin de concentration et du calme

La recherche du calme et de la sérénité est une des raisons qui poussent certains individus à privilégier la sphère personnelle, en l'occurrence la maison pour travailler. C'est principalement le cas des individus à forte responsabilité, qui ont généralement des employés sous leur direction. De ce fait, ils se trouvent très sollicités durant leur journée de travail.

« C'est le calme de la maison qui m'aide à plus me concentrer c'est une sorte de distanciation du bureau parce que au boulot il y a des collègues qui viennent avec un problème, il y a le téléphone, je suis tout le temps interrompu, constamment interrompu » Homme, ingénieur de formation.

Classe 2 : La mission : éducation des enfants

La seconde classe de discours (en vert) représente 18,3 % des segments classés (soit 96 segments sur les 525 classés).

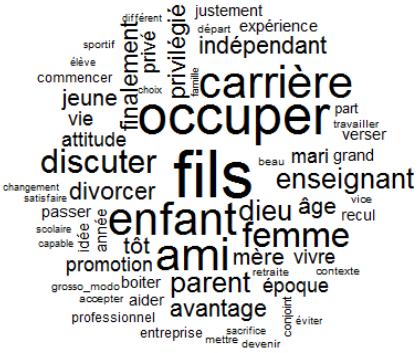


Figure 46. Nuage de mots classe 2, corpus «raison du choix du scénario »

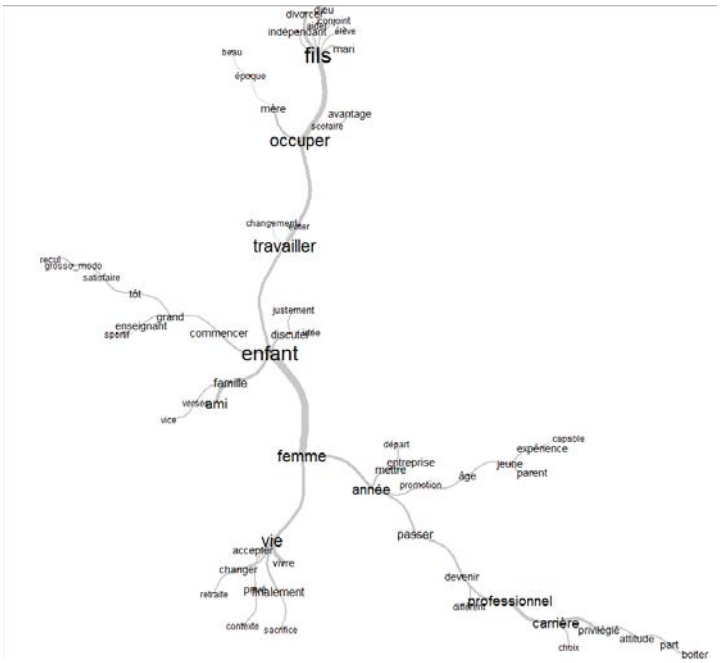


Figure 47. Graphe de similitude classe 2, corpus «raison du choix du scénario »

Cette classe nous parle très largement des enfants, des préoccupations liées à leur éducation. Les mots mises en avant sont relatifs à la charge des enfants : fils (χ^2= 60,55 ; p<0,0001), occuper (χ^2= 48,55 ; p<0,0001), enfant (χ^2= 41,49 ; p<0,0001).

Les autres mots qui caractérisent cette classe sont, ami (χ^2= 39,66, p<0,0001), carrière (χ^2= 39,25 ; p<0,0001), femme (χ^2= 29,19 ; p<0,0001), parent (χ^2= 22,56 ; p<0,0001), indépendant (χ^2= 18,01 ; p<0,0001), divorcé (χ^2= 18,01 ; p<0,0001), mère (χ^2= 17,49 ; p<0,0001).

Cette classe est principalement composée d'individus ayant choisi l'intégration comme modèle préféré d'articulation entre leurs domaines de vie. On en trouve certains qui étaient dans l'hybridation et ont par la suite passé à l'intégration, d'autres qui disent être en même temps dans les deux modèles qui sont l'hybridation et l'intégration. Pourquoi ce choix? Rappelons que les intégrateurs sont les individus qui considèrent que le domaine qui compte le plus pour eux c'est le domaine personnel et familial, leurs principales priorités sont leurs enfants, leurs conjoints leur famille et leurs amis.

Les femmes : entre travail et charge des enfants

Les répondants appartenant à cette classe de discours où les mots ; enfants, occuper, parent, sont les plus cités sont toutes des femmes, excepté un seul participant homme. Etant un couple où tous les deux travaillent, sa femme a décidé de passer à mi-temps pour prendre le plus soin des enfants.

« Ma femme travaille à mi-temps, c'est un choix qu'on a discuté ensemble pour avoir plus de temps pour les enfants, moi je n'avais pas la possibilité de le faire, on a privilégié ma carrière professionnelle à moi » Homme, directeur ressources humaines.

Cette classe ouvre la discussion sur le temps de vie des femmes actives. La surcharge des rôles est plus sentie chez les femmes que chez les hommes. Le temps de vie d'une personne que ce soit homme ou femme est généralement composé de temps personnel, familial et professionnel. Le problème pour les femmes c'est qu'elles ont plus de difficultés à séparer ces différents temps de vie qui se chevauchent.

La majorité des femmes dans l'étude affirment que même s'il existe un certain partage avec leur conjoint dans la charge des enfants ou la charge familiale comme les vieux parents malades ou dépendants, elles ont en la grande partie.

Ceci les oblige à faire des choix et à donner en fin de compte la priorité à la sphère familiale. Certaines décident de mettre leur carrière entre parenthèse, de se retirer complètement du marché de travail, d'autres choisissent de travailler à mi-temps ou tout simplement de refuser des promotions, des postes à plus de responsabilités ou de charge.

« la preuve que quand je venais d'avoir mon fils, (…), j'aurais pu avoir, on m'a proposé plus d'une fois, des postes dans des laboratoires(…) pour gagner certainement plus, le jour d'aujourd'hui, j'aurais le double de ce que je gagne maintenant, mais avec des contraintes, c'est-à-dire, il fallait découcher, ne pas être là toute la journée, et bien j'ai préféré m'occuper de mon fils entre midi, être sur place» Femme, secrétaire médicale.

« j'ai refusé des places qui sont mieux payées, pour pouvoir m'occuper de mon gamin, et aussi à l'époque j'avais ma maman qui était gravement malade, donc je me suis encore donnée pour ma mère aussi, voilà, c'est moi qui a décidé de m'occuper de mon fils, de mon mari, de ma maison, de ma mère (…)j'estimais que c'est mon devoir de m'occuper de toute ma famille, je ne me voyais pas faire

autrement, je ne pouvais pas le concevoir, de faire autrement, ma mère m'a élevée, elle a toujours été ce qu'il y a de mieux, donc c'était la moindre des choses, je n'aurais pas pu, j'aurais honte de moi, je ne sais pas, je n'aurais pas pu, je n'aurais pas pu ne pas m'occuper de ma mère » Femme, secrétaire médicale.

Distinction « homme-femme » et articulation des domaines de vie

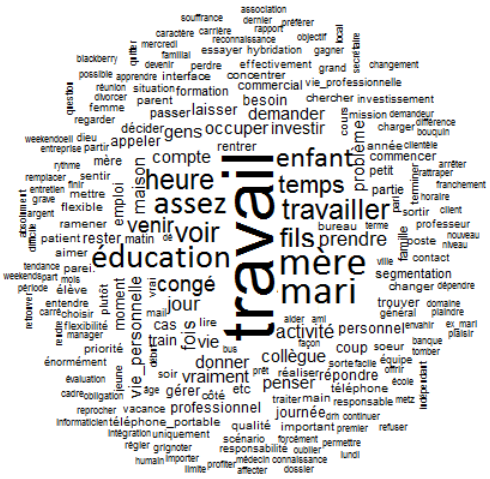


Figure 48.Vocabulaire mis en avant par le groupe « femme »

Le vocabulaire mis en avant dans ce groupe est celui lié à la vie personnelle, on trouve les mots tels que « enfant, fils, mari, mère » qui ont le X^2 le plus élevé, après viennent les mots relatifs à la vie professionnelle tels que « activité, emploi, collègue, investir, formation ». Pour les femmes, la vie personnelle est prioritaire à la vie professionnelle. Répondre aux besoins familiaux est le premier objectif recherché dans l'articulation entre les domaines de vie.

Les femmes sentent plus de difficultés que les hommes à articuler travail et vie familiale. La conciliation entre responsabilités familiales et professionnelles, entre temps familial et temps professionnel implique souvent des difficultés, des renoncements et des compromis.

Certaines femmes auraient préféré avoir des postes à plus de responsabilités ou tout simplement à continuer à travailler mais la charge des enfants, l'absence de soutien ou de structures de garde sont souvent des motifs de passation à mi-temps ou de cessation d'activité.

La naissance des enfants: un moment fondamental pour la carrière des femmes

Pour les principales femmes interrogées, l'arrivée des enfants marque un changement profond dans le modèles d'articulation entre vie la professionnelle et la vie familiale qu'elles suivent. La charge familiale augmente avec un surplus de tâches domestiques, des impératifs d'éducation, des nouvelles contraintes horaires. Tout ceci poussent ces dernières à réorganiser leur temps de vie de manière la plus optimale compte tenu de nouvelles contraintes.

Pour les femmes, l'arrivée des enfants entraîne des sorties d'activité, des passages à temps partiel, des réorganisations des horaires de travail ou encore des changements d'activités. Selon (Ulrich, 2009), l'augmentation du nombre des femmes qui passent

à temps partiel après la naissance des enfants traduit des difficultés à articuler vie personnelle et vie professionnelle à mesure que la famille s'agrandit.

« Je suis devenue complètement différente, j'ai eu un changement radical, la venue de mon fils m'a complètement changé je me suis dit voilà maintenant ça commence à devenir sérieux, je dois faire un choix, mon fils et son éducation passe avant tout, j'ai arrêté de travailler, je suis restée à la maison 3 ans, entre temps, j'ai fait un peu d'assistance maternelle, c'était un travail qui m'a permis de rester avec mon fils » Femme, conseillère financière.

Bien sûr ce n'est pas le cas de toutes les femmes, certaines continuent à travailler malgré la charge familiale qui augmente avec la naissance des enfants. Elles se trouvent le plus souvent en situation de débordement. Elles déclarent être tout le temps stressées et fatiguées. La recherche constante d'ajustements, de la manière la plus optimale d'articuler ses domaines de vie devient un exercice quotidien.

L'usage des technologies de l'information et de la communication constitue pour certaines d'entre elles une aide précieuse qui leur permettent de jongler entre leurs différents rôles et responsabilités. Avec les TIC, elles peuvent désormais travailler en soirée ou pendant les vacances tout en gardant un œil sur leurs enfants, faire des courses en un simple clic sans pour autant se déplacer et perdre encore du temps, faire des recherches pour un exposé scolaire, etc.

« Je suis toujours en contact avec mon travail et ma famille aussi grâce au téléphone, à internet, etc, je suis joignable 24H/24, tout est mélangé pour moi: les technologies de travail sont aussi personnelles, je n'ai pas de règles sur le temps ou le lieu pour répondre à un appel professionnel ou personnel, je gère ma vie personnelle tout en étant au travail, si mon mari ou mes enfants m'appellent, je réponds, on sait jamais, peut être mon fils ou ma fille est malade, je ne peux pas ne pas répondre. Je fais la même chose à la maison ou pendant les congés, je suis toujours disponible par téléphone, un client s'il m'appelle, je réponds ». Femme, expert-comptable.

L'image de l'homme « gagne-pain »

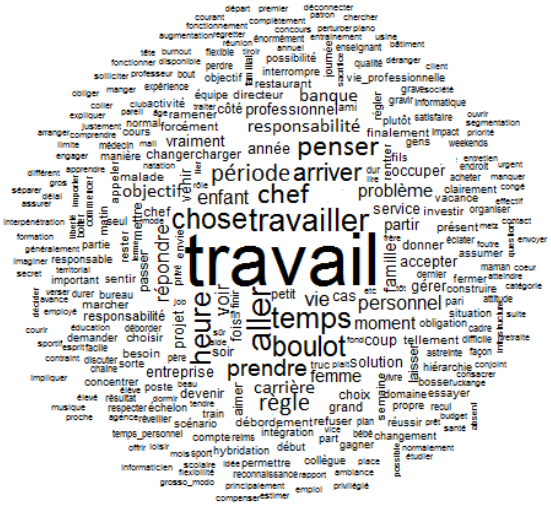


Figure 49.Vocabulaire mis en avant par le groupe «homme »

Le vocabulaire mis en avant dans ce groupe est celui lié à la vie professionnelle, on trouve les mots tels que « penser, banque, objectif, travail, règle, chef » qui ont les X^2 les plus élevés, après viennent les mots relatifs à la vie personnelle tels que « enfant,

famille, femme, personnel ». Contrairement aux femmes, la priorité pour la majorité des hommes est la vie professionnelle. Le travail occupe une place prépondérante dans leur objectif d'articulation des domaines de vie. Répondre aux exigences de travail est prioritaire pour eux.

L'arrivée d'un enfant est rarement la raison du changement du modèle d'articulation suivi par les hommes. Différemment aux femmes, les ajustements dans leur manière d'articulation sont moindres.

Alors que les femmes diminuent leur temps de travail ou change de poste pour un autre qui est moins contraignant, la naissance des enfants conduit les hommes parfois à travailler plus. Les modalités changent un peu, ils essaient de ne pas trop tarder au bureau, ils ramènent plus de travail à la maison. La responsabilité professionnelle d'un homme s'accroit à mesure que la famille s'accroit. Prenons le cas d'un couple marié, où tous les deux travaillent, avec la naissance des enfants, c'est généralement la femme qui renonce à faire carrière. Il s'en suit ainsi une spécialisation entre les conjoints, et le retour à l'ère préindustrielle et au modèle de l'homme « gagne-pain ou breadwinner» à qui incombe la responsabilité professionnelle et la femme «maîtresse de maison ou housekeeper». Ce constat est plus ou moins modéré d'un couple à un autre.

Certes, il y a eu quelques évolutions depuis l'introduction massive des femmes sur le marché de travail, un certain éloignement de ce modèle traditionnel mais la tendance ne va pas vers une égalité des sexes ou un équilibre des rôles sexués. Les femmes continuent à porter l'essentiel de la charge familiale (enfants et/ou parents à charge) et par conséquent les ajustements entre emploi et vie familiale restent toujours problématiques pour elles.

Ces inégalités entre hommes et femmes fait partie du discours ambiant sur l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, à l'expression « aider» pour les mères travailleuses, il y a l'expression « « impliquer ou faire participer » pour les pères travailleurs.

Quand le travail permet de mieux s'occuper du hors-travail

La majorité de recherches sur l'interface travail-famille affirment que la relation entre ces deux domaines de vie est par essence conflictuelle. Le conflit provient de la rareté de ressources, principalement temporelles, qu'une personne possède et qui doit la partager équitablement entre ces deux domaines. Ces ressources peuvent être en temps, en énergie, en sentiments, etc. Ceci est vrai dans la majorité des cas, mais quelques fois et c'est le cas de certains participants dans cette classe de discours, le travail et le hors-travail peuvent avoir une relation de complémentarité et non de conflit. En effet, une personne qui s'implique et qui s'investisse fortement dans son travail ne signifie pas pour autant qu'elle délaisse ou qu'elle néglige sa famille ou sa vie personnelle. Ceci rejoint la théorie de l'enrichissement de ressources selon laquelle le temps et/ou l'implication qu'une personne consacre à sa vie professionnelle ne diminue pas son implication dans sa vie personnelle et vice versa, elle peut même l'accroitre. C'est le cas des personnes ayant choisi simultanément les deux modèles, l'intégration et l'hybridation pour gérer les frontières entre leurs deux domaines de vie.

« Je n'ai pas lâché prise dans mon cas je peux dire que je m'occupe beaucoup de mon fils et je peux même vous dire que ça me pousse à m'occuper beaucoup plus de mon travail » Femme, conseillère emploi.

Dans le cas de cette participante, ce lien familial, le fait de s'occuper de son fils, d'avoir la charge totale a formé une sorte de soutien, lui a permis de créer un surplus d'énergie pour être plus performante dans son travail. La synergie créée entre le travail et la vie personnelle profite aux deux domaines. Ils bénéficient l'un de l'autre, fournissent des ressources supplémentaires permettant à la personne de jouer pleinement ses différents rôles. Ces ressources sont par exemple, le sentiment d'accomplissement qui rend la personne fière d'elle-même, de ses réalisations, l'estime de soi ainsi que des ressources matérielles telle que les revenus.

« Alors si moi je ne travaille pas je ne pourrais pas m'occuper de mon fils, j'avais toujours la crainte de ne pas avoir de ressources, de ne pas donner à mon fils ce dont il a besoin, le fait de m'investir beaucoup dans mon travail c'est aussi pour pouvoir m'occuper de mon fils » Femme, conseillère emploi.

« Mes parents m'ont appris que le travail est ma seule garantie dans la vie, je dois être indépendante et responsable il faut dire aussi que ma séparation avec mon conjoint surtout avec deux enfants n'a pas amélioré les choses » Femme, responsable financière.

La compensation

Que faire lorsque le domaine auquel on tenait le plus, dans lequel on s'impliquait le plus ne répond plus à nos besoins ? Que fait-on pour se débarrasser de ce sentiment d'insatisfaction ?

Quand la vie personnelle vacille l'individu va chercher à trouver réconfort dans son travail. Le travail joue le rôle d'un véritable soutien. Plusieurs événements tels que les enfants qui grandissent, qui quittent la maison, un divorce, une rupture amoureuse, la mort d'un être cher ou tout autre événement bouleversant les repères de la vie personnelle peuvent conduire certaines personnes à «se raccrocher plus» au travail. La personne se protège par son travail, en s'investissant beaucoup plus. Se réaliser dans le travail devient un élément de protection permettant à la personne de se sentir utile et reconnu et de développer des liens sociaux.

« Les enfants lorsqu'ils sont petits on s'en occupe beaucoup mais quand ils sont grands ils commencent à vivre leurs vies on s'en occupe moins » Homme, directeur ressources humaines.

« Je n'ai que mon travail et mon fils et maintenant mon fils il est grand, il est indépendant, il a ses amis donc qu'est-ce qu'il me reste que mon travail » Femme, conseillère emploi.

« Mon deuxième mariage a été aussi un désastre, maintenant ma vie c'est uniquement mon travail » Femme, conseillère emploi.

Choisir l'hybridation comme modèle d'articulation de domaines de vie, où le travail devient prioritaire répond à un certain besoin de compensation. Les parents dont les enfants ont grandi et ne sont plus à leur charge vont tourner leur attention à leur travail plus qu'avant puisqu'ils se sentent plus libre qu'avant. Ils peuvent s'investir plus dans leur travail et accepter même des postes avec plus de responsabilité et plus de charge.

Ce phénomène de compensation se voit aussi chez les personnes vivant toutes seules ou dont la vie sociale n'est pas trop remplie, n'ayant pas beaucoup d'obligations

personnelles. Le travail satisfait un besoin de reconnaissance, permet à la personne de se sentir utile.

« Surtout quand tu n'as pas de vie privée, moi quand je rentre le soir, il n'y a personne dans la maison, je n'ai pas quelqu'un avec qui je peux discuter, ça prend beaucoup d'ampleur que si j'avais des enfants, à aller chercher à l'école, à m'en occuper. C'est ce vide personnel qu'avant, je comblais avec le travail, c'est ce qui a fait que mon travail a eu une place importante dans ma vie, je pense que ça amplifie l'importance de ce travail, la reconnaissance dont j'ai besoin » Femme, responsable formation.

Quand le travail rend la vie personnelle difficile

Dans cette classe, il existe aussi deux personnes ayant choisi le scénario « débordement de la vie professionnelle dans la vie personnelle » au début, après, elles ont passé au scénario « segmentation ».

« Pour moi, lorsque j'étais dans mon ancien travail, c'est le débordement, c'était, tu arrives à la maison et tu penses au travail, tu n'es pas bien parce que tu penses au travail, que tu fais encore ton travail alors que tu es à la maison ». Femme, conseillère à la banque postale (institutrice avant).

Le débordement dans ce cas n'est pas le débordement du travail proprement dit dans la vie personnelle mais plutôt le débordement des émotions négatives vécues au travail dans la vie personnelle. Dans notre étude sur l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, nous avons plutôt mis l'accent sur le débordement sous deux formes. La première forme est le débordement en termes de temps dans lequel les temporalités se chevauchent, le temps personnel et le temps professionnel se mélangent. La deuxième forme est le débordement en termes de contenu, lorsque la personne se trouve en train de s'occuper d'affaires personnelles alors qu'elle est au travail et vice versa. Or, il existe une troisième forme de débordement qui peut influencer la manière dont la personne gère les frontières entre ses domaines de vie, qui est le débordement émotionnel.

En effet, la multitude de rôles que joue une personne dans sa vie n'est pas sans conséquences. L'implication dans un rôle peut générer des émotions, qui peuvent affecter l'autre rôle. Comme on l'a vu précédemment, la théorie d'enrichissement entre la vie professionnelle et la vie personnelle (Greenhaus & Powell, 2006) stipule que le transfert de ressources et d'affects depuis un rôle dans un autre améliore la qualité de vie du rôle récipiendaire. Mais contrairement à cette théorie, il existe aussi le cas d'appauvrissement, où les émotions ou les affects générés dans un rôle empêche l'exécution de l'autre rôle. Dans le cas de notre participante, son rôle d'institutrice dans un institut pour enfants en difficulté d'apprentissage l'a empêchée de jouer pleinement son rôle de mère :

« Je ne pouvais plus m'occuper de mon fils, je ne le supportais plus, parce que, dans la journée de travail, je suis tellement frustrée, tellement peu sécurisée, que le moindre bruit me remet tout de suite dans l'ambiance de travail ». Femme, institutrice.

Que faire alors dans un cas pareil ?

La majorité des psychologues de travail ou même des individus conseillent de faire une coupure, d'essayer d'instaurer des frontières rigides, sous forme de nouvelles habitudes, des règles à respecter, pour ne pas se laisser envahir par le travail et pouvoir vivre tranquillement. Mais ceci est-il possible pour tout le monde ?

Au bout de quelques mois de travail, notre participante a tout même essayé de surpasser ce flux d'émotions négatives, de stress vécu au travail. Pour cela, elle a suivi de nouvelles habitudes :

« Je décide qu'une fois rentrée à la maison, j'éteins mon portable ou je ne réponds tout simplement pas, je n'ouvre pas mes mails, on a besoin de cette coupure-là ».

Instaurer ses propres règles pour empêcher le débordement émotionnel négatif du travail dans la vie personnelle est nécessaire mais non suffisant. En effet, sans un véritable soutien organisationnel, une prise de conscience de la part de la hiérarchie de la souffrance vécue par les employés pour trouver un équilibre entre leur travail et leur vie personnelle, ceci reste insuffisant.

« Tellement l'ambiance était trop stressante, il y avait un manque de soutien, un manque de considération (…), il me fallait quelque chose pour me calmer, pour arriver à gérer tout ça, mon médecin m'a envoyé à un confrère psychiatre ». Femme, institutrice.

Le changement d'activité

« Mon mari ne voulait plus me voir dans cet état, il m'a encouragé à démissionner, j'ai changé carrément de boulot». Femme, institutrice

Le changement d'activité, de cadre de travail, était bénéfique pour cette participante qui, avec le nouveau travail, elle est arrivée à segmenter ses deux domaines de vie.

Classe 3 : les modèles en boucle

La troisième classe de discours (en bleu) représente 12,8 % des segments classés.

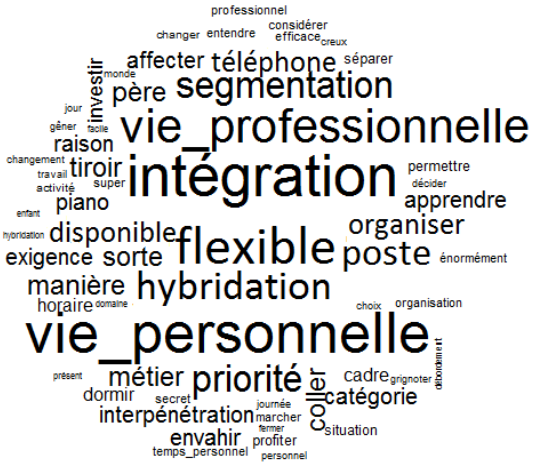


Figure 50. Nuage de mots de la classe 3, corpus «raison du choix du scénario »

Figure 51. Graphe de similitude classe 3, corpus «raison du choix du scénario »

Les mots qui caractérisent cette classe de discours sont les suivants ; « intégration (χ^2 = 69,69), flexible (χ^2 = 68,76), vie personnelle (χ^2 = 66,51), vie professionnelle (χ^2 = 54,94), organiser (χ^2 = 41,4), segmentation (χ^2 = 41,4), priorité (χ^2 = 40,76), téléphone (χ^2 = 34,51) dont le seuil de significativité est inférieur à (0,001).

Les participants appartenant à cette classe de discours affirment que le modèle d'articulation choisi dépend principalement du poste occupé, des caractéristiques de l'activité ainsi que de la flexibilité au travail. Ces principalement ces éléments qui leur permettent de fixer leur priorité. En effet, il y a certaines activités qui poussent les individus à être dans l'hybridation, d'autres dans l'intégration, etc.

Poste occupé et activité

La majorité des participants appartenant à cette classe ont choisi l'intégration comme modèle d'articulation entre leurs domaines de vie.

« À présent le scénario qui colle le plus à ma situation c'est l'intégration ce qui compte le plus pour moi à présent c'est ma vie personnelle c'est le piano, le sport les amis, ce n'était pas le cas lorsque j'étais directeur» Homme, propriétaire restaurant (ancien directeur).

« Je choisis l'intégration, tout ce qui compte pour moi maintenant c'est mes enfants, sortir avec eux, aller à la plage avec eux, c'est ma femme, j'ai décidé de profiter au maximum d'eux, mais avant j'étais plutôt dans l'hybridation » » Homme, propriétaire restaurant (ancien directeur).

Ils affirment par ailleurs que ça n'a pas toujours été le cas. Leur choix de modèle était fortement influencé par la nature de leur activité. Il y a certaines activités qui nécessite une disponibilité très élevée, une nécessité de prendre, de grignoter sur son temps personnel pour faire le travail demandé.

« (…) il faut que l'infrastructure informatique soit accessible dans 99,99% dans l'année, ce qui laisse juste une tolérance de 9h de coupure dans l'année. Pour assurer ces services, il faut que les

ingénieurs soient très disponibles, d'où la nécessité de faire des gardes en rotation pour une équipe. Lors des recrutements, l'entreprise notifie les futurs employés de ces dispositifs, d'être prêt à consacrer beaucoup de son temps au travail » Homme, informaticien.

« Des étudiants et des cours je suis devenue fonctionnaire de l'administration publique, un cadre fermé où la hiérarchie prime et où les exigences de performance changent, ces deux expériences ont influencé mon utilisation des TIC et ma manière de gérer ma vie personnelle et ma vie professionnelle » Femme, auditrice.

Pour d'autres participants, l'hybridation est le scénario qui colle le plus à leur manière de gérer les frontières entre leur travail et leur vie personnelle. Ces personnes ont une forte identification à leur travail, elles sont tout le temps en train de penser à leur travail, aux objectifs qu'elles doivent atteindre, aux tâches qu'elles doivent faire. La vie tourne principalement au tour du travail.

« le service où je travaille, on est une petite équipe et on la construit, pendant quinze ans, et on s'est toujours battu pour qu'il puisse exister, et c'est un peu notre bébé, et quand ça marche pas, et bien ça nous travaille beaucoup, et à ce moment-là, même quand je suis à la maison, j'ai besoin d'en parler, j'ai besoin de communiquer, ça me travaille beaucoup, donc j'y pense tout le temps, je suis tout le temps dedans, y a beaucoup de choses qui me travaillent » Homme, ingénieur de formation.

« Ça m'arrive de répondre à des mails pendant mes congés, de répondre à des textos, je dis que je suis dans l'hybridation parce que clairement mon esprit est tout le temps dans le travail, accaparé par le travail. Par exemple, pendant les vacances, il me faut trois ou quatre jours, et ma femme le sait, pour que je sois vraiment en vacances, pour que je sois vraiment déconnecté du travail. » Homme, ingénieur de formation.

L'environnement de travail

Le changement d'entreprise, de cadre de travail est aussi une raison qui pousse certains individus à adapter leur manière d'articuler leur vie personnelle et leur vie professionnelle à leur nouvel environnement.

« En passant du cadre de l'université au cadre de l'administration publique j'ai senti et c'est un fait vécu, que j'ai aussi changé ma manière de l'utilisation des TIC. Aujourd'hui, en tant que fonctionnaire, dès le début, j'ai choisi de maintenir à distance mes deux espaces personnel et professionnel. Ainsi, j'ai fait en sorte de réduire au maximum l'usage des TIC au travail pour des besoins personnels et l'usage des TIC à la maison pour des besoins professionnels» Femme, auditrice.

Parfois, le changement peut s'accompagner d'un certain sentiment d'insécurité, surtout durant les premiers mois. Ceci pousse la personne à mettre en place certaines stratégies de défense, c'est le cas de l'une de nos participantes :

« Le choix que j'ai fait en intégrant mon nouveau poste c'est de préserver au maximum ma vie personnelle et de l'éloigner de ma vie professionnelle. Si vous me posez la question pourquoi ? Je vous dirais, que plusieurs raisons m'ont incité à faire ce choix, j'étais la nouvelle, tout le monde voulait savoir plus sur moi, je me sentais visée, épié, ce qui m'a poussé à me protéger des autres, (…), je cherchais avant tout la discrétion, peut-être parce que je me sentais mal à l'aise dans un environnement que je percevais comme nouveau voire inconnu ». Femme, auditrice

Les événements et exigences de la journée

Le deuxième type d'individus composant cette classe de discours est ceux ayant choisi tous les scénarios comme modèle d'articulation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle, ils affirment se reconnaitre dans les quatre scénarios.

« Moi, je choisirais tous les scénarios, hybridation, intégration et segmentation en même temps. En fait, voilà, je ne peux pas dire que je suis dans un seul scénario, en une journée, je peux être dans l'intégration, mais aussi dans l'hybridation et la segmentation, en fait, si vous voulez tout dépend des événements de la journée, j'essaie de m'adapter » Femme, expert-comptable.

Changer constamment de manière d'articuler sa vie personnelle et sa vie professionnelle met l'accent sur un élément nouveau qui n'a pas été pris en considération lors de la première étude. En effet, la perméabilité des frontières des deux domaines de vie dépend aussi des événements vécus dans la journée, et ce, que ce soit au travail ou à la maison. Par exemple, un événement négatif à la maison, rend perméable les frontières du travail, un enfant malade pousse la personne à appeler sur son lieu de travail pour prendre des nouvelles ou même à quitter le lieu de travail pour en prendre soin.

« Il y a des jours où je suis totalement dans l'intégration d'autres jours je suis plutôt dans le débordement pourquoi les deux parce-que ça dépend des jours » Femme, expert-comptable.

« Il y a aussi des jours où je suis dans la segmentation par exemple les jours où tout se passe bien à la maison tout le monde est bien, les enfants sont avec leurs pères, je me permets de m'investir pleinement dans mon travail » Femme, enseignante.

Les événements jugés négatifs peuvent aussi être relatifs au travail, et rendre ainsi les frontières de la vie personnelle perméable, par exemple, un dossier important à finir avant une certaine date, ceci pousse la personne à ramener le travail à la maison et du coup être dans l'hybridation.

Passer d'un modèle à un autre au cours de la même journée consiste à être « multi-modèles ». Cette stratégie semble être la stratégie gagnante, principalement sur le plan psychologique. Il faut par ailleurs noter que ce n'est pas donné à tout le monde d'être mutli-modèles. Certains traits de personnalité sont nécessaires pour qu'une personne puisse être multi-modèles, à savoir la force et la résilience.

La résilience consiste pour un système, pour un organisme à absorber une perturbation, une situation difficile, à se réorganiser, à s'adapter pour continuer à fonctionner de la même manière et atteindre ses objectifs. Passer constamment d'un modèle d'articulation à un autre en fonction des événements de la journée est une sorte de résilience pour ces individus-là. C'est une sorte de régulation et d'hyper-adaptation. Il existe une certaine instance psychologique qui permet aux individus de passer, de jongler entre les modèles et les domaines de vie, malgré toutes les contraintes et les difficultés qui peuvent exister.

Outre la résilience, il est judicieux de préciser qu'avoir la possibilité d'adopter plusieurs modèles d'articulation en même temps est aussi possible que grâce à deux principaux éléments : l'usage des TIC et la flexibilité au travail.

Les TIC comme support

Le point en commun entre les deux types d'individus composant cette classe de discours est le rôle joué par les technologies de l'information et de la communication.

En effet, pour les participants en hybridation, ils ont mis l'accent sur l'importance des technologies de l'information et de la communication qui les ont aidé à répondre aux besoins de leur travail, même lorsqu'ils sont géographiquement loin, de pouvoir profiter du calme de la sphère familiale pour se concentrer sur un dossier important.

« Lorsque mes enfants dorment, c'est plus calme, je prends mon ordinateur portable et je travaille, je profite de tous les moments de creux pour travailler. Bon pour moi ceci est normal parce que en fait on est plutôt flexible dans notre métier » Femme, enseignante.

« c'était plus compliqué quand il n'y avait pas encore la possibilité de se connecter à distance, à tes mails, à tes documents, quand le cloud n'existait pas, c'était plus compliqué, donc forcément, là maintenant c'est facilité, donc tu as plus tendance à le faire. Je vois pour mon travail, je pourrais en faire beaucoup plus parce que effectivement, on a cette technologie qui est très avancée, je pourrais faire beaucoup plus, j'ai des collègues qui en font beaucoup plus» Femme, ergonome.

Flexibilité

La flexibilité est dans ce cas la possibilité de faire son travail en dehors des murs de l'entreprise, les individus ont la possibilité de travailler depuis chez eux, le soir ou les weekends. L'important est que le travail soit fait. L'obligation est plus en termes de résultat que de nombre d'heures travaillées.

« l'intégration est plus facile lorsqu'on est informaticien, moi, je n'ai pas de contact avec le public, je ne suis pas en contact avec les utilisateurs des progiciels, je suis en contact avec ceux qui les développent, donc en fait, si je prends une heure le matin pour des affaires personnelles, à la limite je ne fais pas de pause entre midi et je fais une heure de plus le soir par exemple, l'obligation est plus en termes de résultat, j'ai une certaine flexibilité horaire, l'important c'est que le progiciel fonctionne et à temps, que les dead line soient respectés, c'est pour ça j'ai dit si je prends une heure le matin par exemple pour résoudre un problème personnel, je le prends aussi le soir pour terminer le travail que j'ai à faire. Dans mon boulot d'informaticien, je suis plus flexible que quand j'étais professeur,» Homme, informaticien.

« C'est pour ça je dis que je suis aussi dans l'intégration en fait je crois que tout est question de flexibilité et des exigences de la journée je suis toujours là pour mon travail, mais aussi pour ma famille » Homme, analyste programmeur.

Catégorisation du vocabulaire « Articulation vie personnelle-vie professionnelle » selon les pays

Les nuages de mots sont une grille de lecture intuitive pour représenter le vocabulaire typique d'une classe ou d'une catégorie. Les mots écrits par une police plus grande que les autres représentent plus cette catégorie.

La Tunisie

Les mots caractéristiques de la Tunisie appartiennent d'une manière plus ou moins égale à deux champs lexicaux, celui de la de la sphère professionnelle et celui de la famille, avec une légère insistance sur le travail. En effet, les participants citent de façon privilégiée les mots (« travail », « travailler », « temps », « heure », « jour »). Ceci montre l'importance accordée à cette sphère dans la vie des individus. La famille constitue tout aussi une dimension importante pour les tunisiens, on trouve les mots, « responsabilité » «enfants » « familiale » « occuper » « parent ».

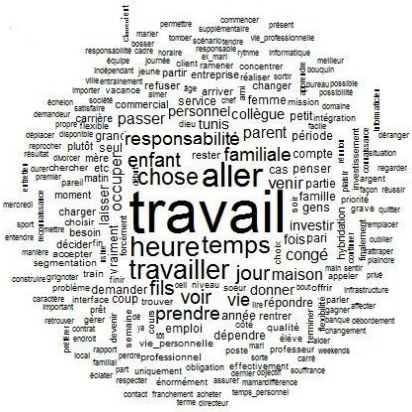


Figure 52. Nuage de mots caractérisant les participants tunisiens

La France

Le vocabulaire mis en avant par le participants français relèvent principalement du champ lexical lié à la sphère professionnelle, on trouve les mots (« travail » « boulot » « travailler » « problème » « temps » « heure »). Ceci traduit une grande importance accordée au travail. Les modèles les plus choisis par les participants français pour décrire leur manière de gérer leur travail et leur vie personnelle sont « l'hybridation » et la « segmentation ».

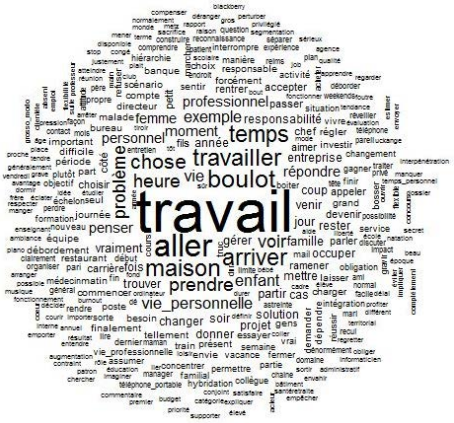


Figure 53. Nuage de mots caractérisant les participants français

Bien que l'objectif de notre travail ne soit pas d'appréhender la gestion des frontières entre les domaines de vie selon une optique culturaliste, la différence entre les participants des deux pays peut être influencée par la culture propre à chaque pays.

En effet, selon Iribarne (1989), la France est l'un des pays qui possède un score de masculinité et d'individualisme élevé. De ce fait, la culture française est régie par les valeurs d'excellence, de réussite et de progression sociale. Ceci se sent dans le discours des participants qui mettent un point d'honneur à leur réussite professionnelle.

« Je ne suis pas arrivé là où je suis maintenant par coup de chance, j'ai travaillé très dur pour arriver là, ma réussite professionnelle, je la dois à mon amour du travail bien fait » Chef de projet.

La Tunisie est aussi un pays où la masculinité prévaut sur la féminité, de par son origine arabo-musulmane, les participants à notre étude affirment l'importance du travail et de la réussite professionnelle dans leur vie. Tout du moins, l'importance

donnée au travail n'occulte pas la sphère familiale. L'étude faite par El Akremi et Al (2007), montre la culture tunisienne est caractérisée par des niveaux relativement élevés de collectivisme et de religiosité. Ainsi, l'importance accordée à la relation avec les autres, aux proches, aux parents, influence la manière de gérer les frontières entre la sphère personnelle et la sphère professionnelle.

3.3.3.3 Sous corpus 2 : Pourquoi avez-vous changé de scénario ?

La dynamique des différents modèles d'articulation « vie personnelle-vie professionnelle »

La deuxième hypothèse porte sur les raisons du passage d'un modèle à un autre. Nous avons supposé que ce passage ne suit pas une logique temporelle mais plutôt une dynamique qu'on appelle « événements marquants ».

Ces événements peuvent être liés aussi bien à la vie personnelle que professionnelle. Ils peuvent avoir un caractère facilitant ou contraignant, augmentant les ressources et/ou la charge dans un domaine ou dans l'autre.

L'analyse factorielle des correspondances (AFC)

L'analyse factorielle des correspondances (AFC) est représentée dans la figure suivante (cf. Fig.12). Les classes sont projetées sur le graphique.

Le premier facteur représente 56,74% de l'inertie des points. Cet axe met en relation l'implication au travail, avec des mots tels que « investissement, adhérer, gens, reconnaitre, motivation » et les multiples difficultés et contraintes auxquelles l'individu fait face, avec des mots comme « malade, famille, temps, rapport, problème ».

Le deuxième facteur représente 43,26% de l'inertie des points. Il oppose les parties prenantes appartenant au monde du travail, avec des mots caractéristiques tels que gens, équipe, manager, chef et entreprise, à ceux appartenant à l'univers personnel, caractérisée par des mots tels que, vie personnelle, enfant, famille et priorité.

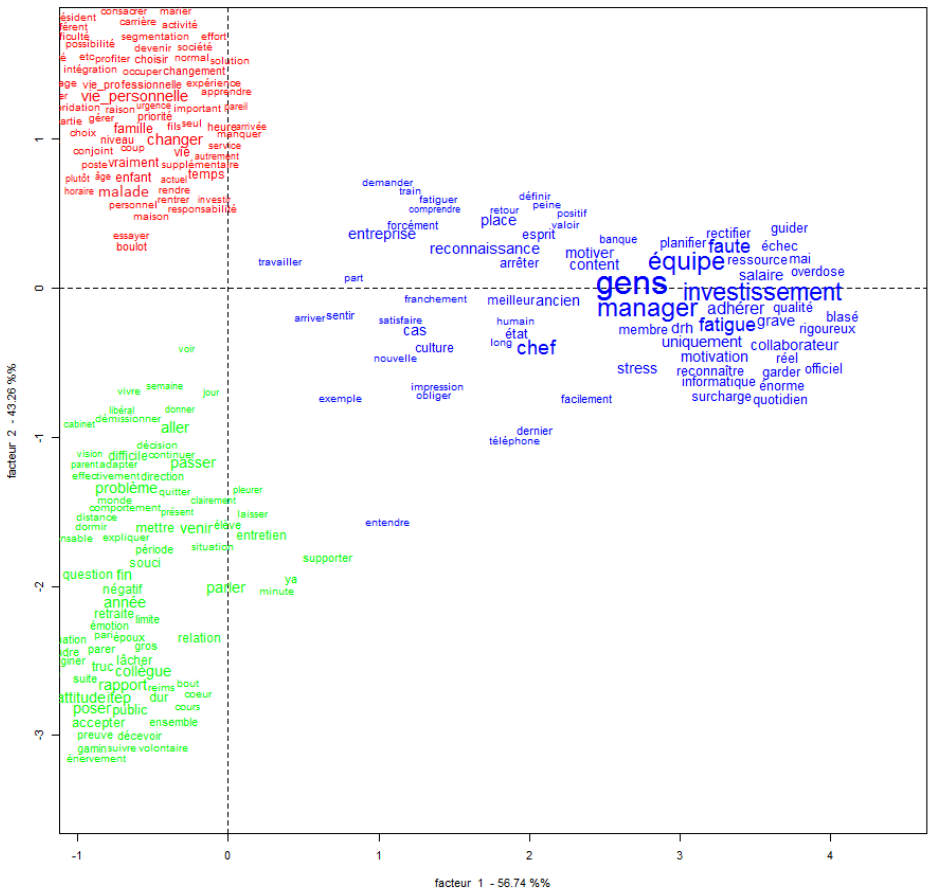


Figure 54. Représentation graphique de l'Analyse Factorielle des Correspondances (AFC).

Analyse des classes de discours

La même procédure a été utilisée pour analyser le discours relatif au changement de scénario. La classification descendante hiérarchique simple a retenu 3 classes de discours qui représentent 78,29% du corpus initial (cf. Fig.13). Chaque classe possède un pourcentage qui représente son poids par rapport au nombre total de segments de textes classés.

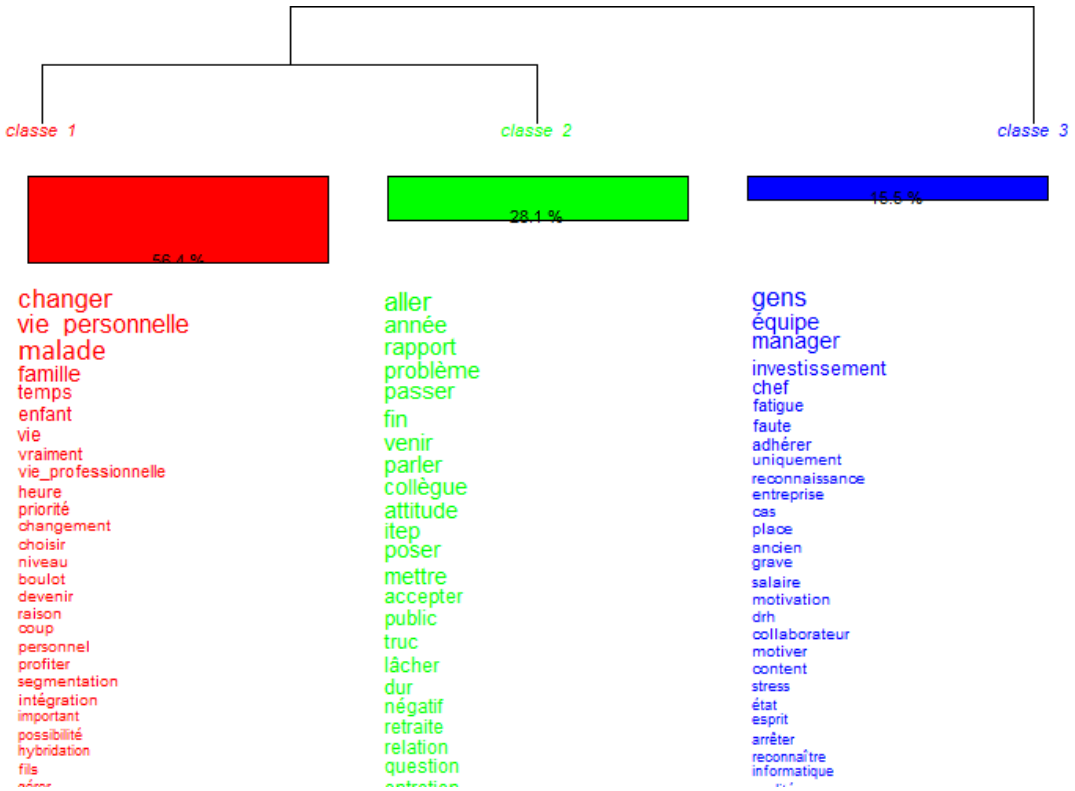


Figure 55. Dendrogramme de la Classification Hiérarchique Descendante (CHD) présentant les 3 classes analysées et les mots caractéristiques de chaque classe.

Classe 1 : les moments de vie

La première classe de discours représente 56,4 % des segments classés (soit 299 segments sur les 530 classés).

Figure 56. Nuage de mots de la classe 1, corpus «raison du changement du scénario »

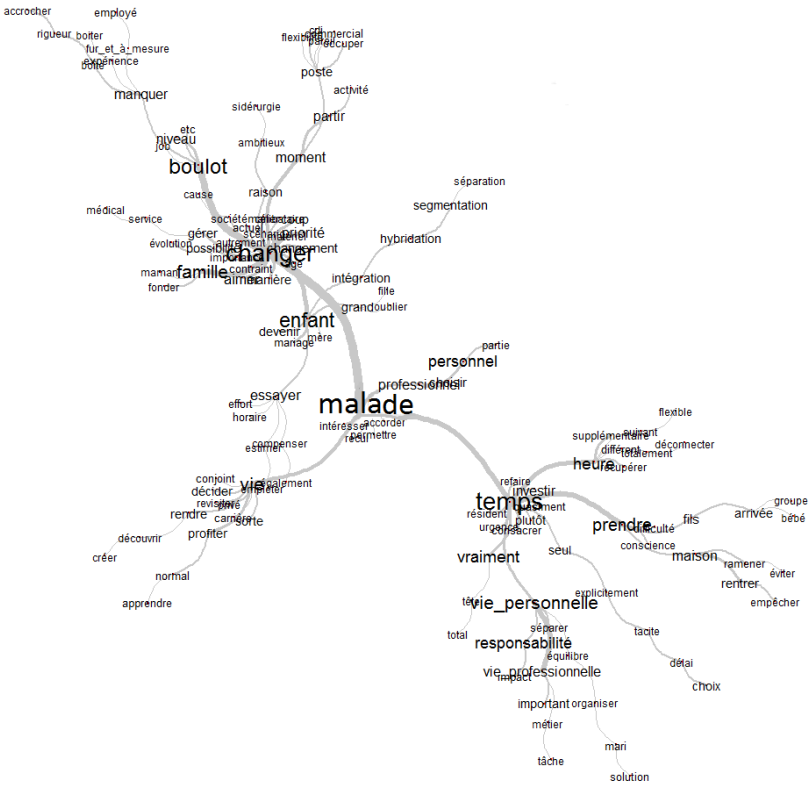


Figure 57. Graphe de similitude classe 1, corpus «du corpus : raison du changement du scénario »

La classe 1 (en rouge), se caractérise par les mots tels que *changer, vie personnelle, malade, famille, temps, enfants, moment, vie, changement, âge et priorité*. Si on regarde le contexte d'utilisation de ces mots par nos participants ainsi que les segments de texte caractéristique de cette classe, on se rend compte que l'idée exprimée est les moments de la vie, l'avenir, la sécurité professionnelle et familiale.

L'âge

Cette classe de discours renseigne sur le fait que la manière de gérer les frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle dépend de l'âge. En effet, à une certaine période de sa vie, principalement lorsqu'on est jeune, on a tendance à mettre le travail comme notre principale priorité, donc à être dans « l'hybridation ». L'objectif étant de garantir une sécurité, une indépendance financière, un avenir pour soi et pour sa famille :

« Ça dépend du contexte, de l'âge que tu as, je pense qu'un jeune, il a toute une carrière à construire, il va plus avoir tendance à s'investir dans son travail, parce que la première chose qu'on cherche à faire est, être indépendant et avoir de l'argent » Femme, ergonome

« Je dirais que tout dépend des moments de la vie. Quand j'étais jeune, surtout au début de ma carrière, le plus important pour moi était de réussir ma vie professionnelle et garantir un bel avenir à ma famille». Homme, chef d'agence

Si on regarde les individus qui composent cette classe, on voit que la majorité d'entre eux ont affirmé être dans l'hybridation au début de leur vie professionnelle pour passer ensuite à la segmentation. Les raisons expliquant ce passage, sont la maladie et le changement de la situation familiale :

« Mais la vie a décidé autrement pour moi. Ça fait une année, j'ai eu des problèmes de santé (…), je me suis fait opérer ». Homme, directeur

« Du coup pour moi les priorités ont changé avec l'âge, on a vécu des choses, des changements sur le plan personnel, il y a le mariage, les enfants tout ça fait qu'on change » Homme, directeur

« Mais maintenant, j'ai trop changé, je ne saurais pas dire exactement pourquoi, peut-être c'est l'âge, la maturité et qu'en avançant dans le temps on prend conscience de l'importance de certaines choses » Homme, informaticien

« Je dirais que tout dépend des moments de la vie, quand ma femme était vivante mon moteur était ma vie personnelle, j'étais toujours présent pour ma famille, ma femme et mes enfants» Homme, directeur

La maladie

Peut-on parler d'interactions entre la vie personnelle et la vie professionnelle sans évoquer la maladie ?

Deux cas se présentent, le premier cas où c'est la personne elle-même qui tombe malade, ceci provoque le plus souvent une reconfiguration de la relation au travail. La maladie devient une révélatrice de l'existence d'autres priorités, d'autres choses importantes dans la vie autre que le travail. C'est le cas de deux des participants appartenant à cette classe de discours, ces personnes affirment avoir été dans l'hybridation avant, tout ce qui comptait pour eux était le travail, c'était leur principale priorité, mais des problèmes de santé les ont poussés à revoir leurs priorités. Ils ont ainsi passé à l'intégration.

« Mais la vie a décidé autrement pour moi. Ça fait une année, j'ai eu des problèmes de santé et on m'a diagnostiqué un cancer (…). A partir de maintenant, je fais des choses que je n'aurais jamais fait avant, je sors, je voyage avec mes enfants et ma femme, j'essaie de compenser par d'autres activités » Homme, directeur

« (…) ce qui a motivé mon choix était ma santé qui déclinait, je commence à avoir des problèmes d'hypertension, des troubles de sommeil, aussi, je voulais profiter du temps avec mon fils » Homme, chef de projets

Le deuxième cas où c'est lorsqu'un membre de la famille, dont la personne a la charge tombe malade, ceci ajoute une contrainte personnelle supplémentaire, ce phénomène social n'est généralement pas reconnu par les entreprises.

Le mariage

En matière d'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, il existe une grande différence entre les personnes célibataires et les personnes mariées. Lorsque la personne est célibataire, elle a beaucoup moins de contraintes personnelles. De ce fait, elle a plus de liberté dans la gestion de son temps, si elle décide de consacrer la plupart de son temps au travail, elle n'aura pas ou peu de reproches de son entourage. Par contre, une personne mariée a plus de responsabilités, plus de contraintes, per exemple, il est plus difficile pour une personne mariée de faire des déplacements ou de travailler la nuit.

« Une fois qu'on est marié il y a des choses au boulot qu'on ne fait plus il y a des choses qui commencent à changer à partir de ce moment-là » Homme, informaticien

« Par exemple avant je faisais beaucoup de déplacements mais depuis que me suis marié j'en fais beaucoup moins, il y a des choses qui commencent à changer» Homme, analyste programmeur

« On formait une sorte de famille de boulot mais après la famille est devenue la vraie famille c'est la femme, les enfants, les priorités changent » Homme, informaticien.

Les enfants

Les enfants constituent une des raisons évoquées par cette classe de discours pour expliquer leur passage de l'hybridation à la segmentation ou à l'intégration.

« Je suis plus centré sur le travail en ce moment mais je pense que cela va changer si je n'ai pas d'enfants pour le moment mais nous allons en avoir un dans 6 mois donc je pense qu'il va prendre plus de mon temps et de mon intérêt » Homme, informaticien.

« Si je retrace ma vie c'est à dire les événements dans ma vie personnelle et ceux dans ma vie professionnelle je dirais au début lorsque les enfants sont venus et qu'ils sont encore petits c'était l'intégration » Femme, enseignante.

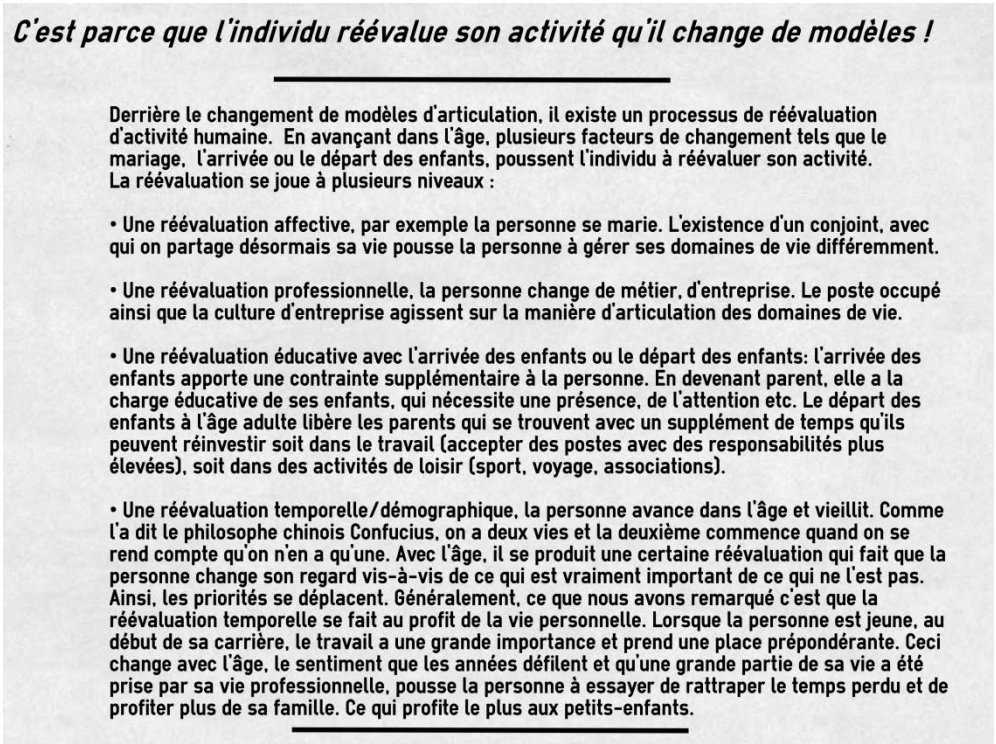
« Depuis que j'ai eu les enfants, j'essaie d'être une bonne mère, j'ai décidé de consacrer plus de temps à ma famille » Femme, inspectrice financière.

Le changement de la situation professionnelle

D'autres participants de cette classe ont choisi comme scénarios pour décrire la manière d'articuler leur vie personnelle et leur vie professionnelle, « la segmentation », puis ils sont passés à l'hybridation. Le changement de situation professionnelle est la raison de ce passage d'un modèle à l'autre. Au début, étant jeune, elle faisait des petits contrats à durée déterminée, pour des missions d'intérim, généralement pour des postes sans grand intérêt, sans une réelle motivation :

« Ça dépend de l'emploi que tu occupes, par exemple quand j'étais en intérim, je venais faire mon boulot et après, je rentre chez toi, ma mission est finie » Femme, ergonome.

« Quand j'ai eu un poste où j'ai des responsabilités, donc voilà, lorsque j'ai eu mon CDI j'ai changé, voilà, à partir du moment, où je pense que tu commences à avoir des responsabilités où tu as un résultat qui est attendu, forcément, en fait, tu vas devoir t'organiser toi-même pour être à la hauteur » Femme, ergonome.



C'est parce que l'individu réévalue son activité qu'il change de modèles !

Derrière le changement de modèles d'articulation, il existe un processus de réévaluation d'activité humaine. En avançant dans l'âge, plusieurs facteurs de changement tels que le mariage, l'arrivée ou le départ des enfants, poussent l'individu à réévaluer son activité. La réévaluation se joue à plusieurs niveaux :

• Une réévaluation affective, par exemple la personne se marie. L'existence d'un conjoint, avec qui on partage désormais sa vie pousse la personne à gérer ses domaines de vie différemment.

• Une réévaluation professionnelle, la personne change de métier, d'entreprise. Le poste occupé ainsi que la culture d'entreprise agissent sur la manière d'articulation des domaines de vie.

• Une réévaluation éducative avec l'arrivée des enfants ou le départ des enfants: l'arrivée des enfants apporte une contrainte supplémentaire à la personne. En devenant parent, elle a la charge éducative de ses enfants, qui nécessite une présence, de l'attention etc. Le départ des enfants à l'âge adulte libère les parents qui se trouvent avec un supplément de temps qu'ils peuvent réinvestir soit dans le travail (accepter des postes avec des responsabilités plus élevées), soit dans des activités de loisir (sport, voyage, associations).

• Une réévaluation temporelle/démographique, la personne avance dans l'âge et vieillit. Comme l'a dit le philosophe chinois Confucius, on a deux vies et la deuxième commence quand on se rend compte qu'on n'en a qu'une. Avec l'âge, il se produit une certaine réévaluation qui fait que la personne change son regard vis-à-vis de ce qui est vraiment important de ce qui ne l'est pas. Ainsi, les priorités se déplacent. Généralement, ce que nous avons remarqué c'est que la réévaluation temporelle se fait au profit de la vie personnelle. Lorsque la personne est jeune, au début de sa carrière, le travail a une grande importance et prend une place prépondérante. Ceci change avec l'âge, le sentiment que les années défilent et qu'une grande partie de sa vie a été prise par sa vie professionnelle, pousse la personne à essayer de rattraper le temps perdu et de profiter plus de sa famille. Ce qui profite le plus aux petits-enfants.

Figure 58. Réévaluation de l'activité et changement de modèles

Classe 2 : Segmenter est la solution

La deuxième classe de discours (en vert) représente 28,1 % des segments classés (soit 150 segments sur les 530 classés).

Figure 59. Nuage de mots de la classe 2, corpus «raison du changement du scénario »

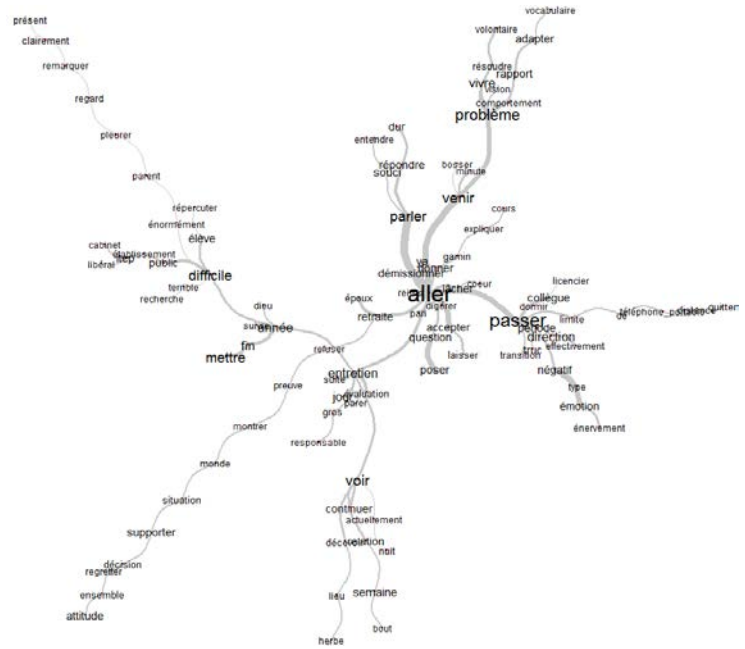


Figure 60. Graphe de similitude classe 2, corpus «raison du changement du scénario »

Le vocabulaire mis en avant est le suivant : Aller (χ^2 =28,16), année (χ^2 =23,61), rapport (χ^2 =23,41), problème (χ^2=23,39), parler (χ^2 =22,74), collègue (χ^2=20,77), attitude (χ^2 =20,77), poser (χ^2 =20,77), public (χ^2 =18,14), lâcher (χ^2 =15,52), négatif (χ^2 =14,17), entretien (χ^2 =13,70), souci (χ^2 =13,58), émotion (χ^2=11,65)

Les individus composant cette classe ont la majorité fini par choisir le scénario «segmentation » pour décrire leur manière d'articuler leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Certains ont affirmé qu'avant d'être des segmentateurs, ils étaient, soit dans le débordement, principalement émotionnel, soit dans l'hybridation, leur vie tournait autour de leur travail, qui comptait plus que leur vie de famille, ils passaient la majorité de leur temps à travailler, même pendant leurs vacances ou congés. Les

raisons évoquées par cette classe de discours et qui les a poussés à changer de modèle d'articulation entre leurs domaines de vie sont :

Rapports conflictuels avec la hiérarchie

Les rapports interpersonnels entre les salariés et la direction peuvent avoir un impact important sur le salarié, son engagement, sa motivation, la qualité de son travail ainsi que sur sa santé et bien-être. Si ces rapports sont marqués par le conflit et le désaccord, si l'employé perçoit que ses efforts ne sont pas reconnus, qu'il est dévalorisé ceci peut influencer sa santé psychologique, sa motivation et son implication au travail. C'est le cas de l'une des participantes qui affirme avoir été dans l'hybridation et qu'à présent elle est dans la segmentation. Cette dernière ne vivait que pour son travail, elle s'épanouissait pleinement, mais tout a basculé depuis le changement de la direction. Sa vision du travail n'est pas la même que celle de la nouvelle direction qui impose de nouvelles règles d'évaluation, un nouveau style de travail. La situation s'est brutalement dégradée pour notre participante suite à un entretien annuel d'évaluation dans lequel ses nouveaux directeurs lui ont fait part de leur mécontentement, de leur désaccord avec sa manière de travailler et qu'elle doit absolument travailler autrement pour répondre aux critères d'efficacité qu'ils ont fixés.

« Mais suite à ce fameux entretien dévastateur j'ai passé par des périodes où tout ce que je voulais c'est de rentrer le soir chez moi et de ne plus sortir pour pleurer tranquillement (…).C'est terrible, un sentiment terrible d'être au travail alors qu'au fond on est, je peux dire à la limite dégoûté, j'ai passé par une période très difficile, je ne dormais plus, je ne mangeais plus, je pleurais tout le temps » Femme, responsable de formation.

Dans ce cas, la personne se sentait agressée dans ses ressources professionnelles. La situation de stress vécue suite à l'entretien annuel négatif, l'a poussée à chercher une stratégie de survie lui permettant de se préserver.

« J'ai pu digérer grâce à mes amis avec qui j'ai fait le point pour voir ce qu'il n'allait pas avec mon chef aussi je vois un psychiatre avec qui je parle de mes relations avec mes chefs » Femme, responsable de formation.

Manque de soutien de la part de la direction

Le soutien de la part de la direction est considéré comme un élément clé pour une meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Prendre en considération les éventuels problèmes que peuvent avoir les salariés dans la gestion de leur vie au travail et de leur vie en dehors du travail, les aider à mieux les gérer est bénéfique aussi bien pour l'entreprise que pour les salariés. En effet, une meilleure articulation et une conciliation travail-famille peut augmenter la satisfaction au travail, prévenir les risques psychosociaux, améliorer le bien-être et améliorer la productivité et l'efficacité au travail.

Ceci est d'autant plus important que le travail présente de fortes exigences émotionnelles. Si le travail est éprouvant émotionnellement, il est difficile pour la personne de se détacher des émotions négatives récoltées durant sa journée au travail. Il en résulte un débordement émotionnel négatif sur la vie personnelle. C'est le cas de certains (éducateur spécialisé, orthophoniste, institutrice) qui sont en contact avec un public difficile constitués d'enfants en difficultés d'apprentissage avec des troubles de comportement, leur journée de travail est marquée par beaucoup de

violences verbales, d'insultes. Ils se trouvent constamment dans l'obligation de maitriser leurs propres émotions, de faire preuve de contrôle de soi. Toutes ces exigences émotionnelles, cette charge mentale et psychologique rend leur travail difficile. Ils doivent faire « bonne figure », cacher leurs émotions, prendre sur eux et montrer de l'enthousiasme.

« C'est vrai que ces problèmes de gestion des émotions négatives qui résultent du public difficile qu'on a dépend fortement de type d'intervention qu'on a en ITEP[5], les instituteurs par exemple qui sont en classe, donc en contact toute la journée avec les gamins, trouvent plus de mal à gérer leurs émotions, d'ailleurs, il y a un turn-over très élevé, beaucoup ont démissionné au bout de quelques mois » Femme, orthophoniste.

« Pour ma hiérarchie, la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ne fait pas du tout partie de leurs préoccupations, ils n'ont pas d'état d'âme avec le personnel, ils ont très peu de considération pour nous. J'ai toujours l'impression qu'on ne me comprend pas. Pour eux, on est payé pour faire un travail, le reste ils s'en foutent, que tu sois bien ou pas, que tu sois malade ou pas, que tes enfants sont malades ou pas, que tu as un proche qui est décédé, ils s'en foutent de tout ça. Pour eux, on est là pour le job, on n'est pas là pour se lamenter sur ses problèmes personnels» Homme, éducateur.

La segmentation est dans ce cas, une manière de se préserver, elle se traduit par une démotivation au niveau professionnel, une volonté de protéger la vie personnelle des éventuels débordements de la vie professionnelle.

« (…), c'est la segmentation totale, je le dis, je ne sais pas si je le ferais, mais s'il peut arriver n'importe quoi, je ne regarderais pas en arrière, j'ai fini mon travail, pour moi je coupe les ponts, pour moi ce qui se passe en temps de travail c'est une chose, je passe à autre chose une fois le travail fini » Homme, éducateur.

Cet environnement de travail hostile, marqué par un manque de soutien et de compréhension de la part de la hiérarchie des problèmes rencontrés par ses employés, pousse ces derniers à développer des stratégies de défense. Une de ces stratégies est de se mettre en retrait. Vu que le travail n'arrive plus à satisfaire l'individu, il décide de se ressourcer dans d'autres activités. Finalement, il n'y a pas que le travail dans la vie ! Ou à démissionner.

La segmentation et la stratégie de centration sur d'autres activités est une façon de se préserver, de survivre dans un environnement jugé menaçant et hostile. En effet, selon la théorie de préservation de ressource (Hobfoll, 1989), les gens essayent de construire, de conserver et de protéger leurs ressources. Ils se sentent menacés lors de la perte potentielle ou réelle de ces ressources. Le postulat de base de cette théorie est que les individus cherchent à créer un monde qui leur fournit du succès et du plaisir. Ainsi, face à la perte des ressources au travail comme le fait d'être compris par son employeur, d'avoir des bons résultats et une reconnaissance des efforts fournis, les individus peuvent changer leur centre d'attention. Au lieu de se concentrer sur ce qu'ils peuvent perdre dans cette situation au travail menaçante, ils se concentrent sur ce qu'ils peuvent gagner dans un autre domaine, autre que le travail.

« Il y a autre chose à vivre, d'autres responsabilités, par exemple celles des enfants, il y a ma femme, mon chien, mon club de judo » Homme, éducateur.

« Je pense qu'effectivement si ça continue comme ça je pense que je vais démissionner surtout avec ce qui s'est passé la semaine dernière avec un gamin et que je l'ai mentionné à la direction et qu'ils n'ont rien fait » Femme, orthophoniste.

[5] ITEP : Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique.

« Je mets des limites, maintenant je sépare le travail de ma vie personnelle, ce qui se passe au travail je le laisse au travail surtout les émotions négatives, les déceptions, j'essaie de faire de telle sorte que ça ne gâche plus ma vie » Femme, responsable formation.

Perfectionnisme, Stress et burnout

Parfois, le fait de vouloir trop bien faire son travail, d'être perfectionniste peut être source de stress, surtout dans le cas où la personne se trouve seule dans cet état d'esprit. En effet, certains traits de personnalité peuvent provoquer de sérieux problèmes de santé découlant du stress. Selon Gordon et Hewitt (2002), le perfectionnisme constitue le principal trait de personnalité qui rend la personne très vulnérable et moins apte à composer avec le stress. Que ce soit au travail ou à la maison, les perfectionnistes se trouvent souvent dans un stress constant qui les rend plus sujets à des problèmes psychologiques tels que la dépression, les troubles de sommeil et le burnout.

« Voilà, avant je compensais le manque de travail des managers au-dessus, je prenais une responsabilité supérieure, qui normalement n'est pas la mienne, et ce qui m'a mis la puce à l'oreille, c'est que j'ai deux ou trois collègues qui ont le même comportement que moi et qui sont passés par la même voie, et qui ont rencontré beaucoup de problème, du coup, j'ai essayé de, en discutant avec eux de puiser dans leur expérience pour voir justement comment éviter ces tracas la, et j'ai un collègue qui est près de la retraite, qui lui était responsable d'un centre de recherche et qui à un moment, il était dans un burnout terrible parce qu'il n'arrivait plus à se distancier, quand je discute avec lui, j'essaie de pomper justement toutes les idées qu'il a, pour ne pas être en burnout comme lui, parce que je sens que je risque cela aussi, je suis passé pas loin de burnout une paire de fois, ceci m'avait poussé à penser différemment au travail, à chercher comment mettre une limite, une frontière,» Homme, ingénieur de formation.

« Parfois, je suis chez moi, devant ma télé et ma femme me regarde et me dit, tu n'es pas là, tu es encore au boulot, voilà quand je passe des périodes difficiles ou il y a des contraintes je ne ferme pas la porte de mon bureau avec les problèmes, je les ramène avec moi » Homme, ingénieur de formation.

Classe 3 : Environnement de travail

La troisième classe de discours (en bleu) représente 15,5 % des segments classés. Cette classe de discours telle que nous pouvons la voir sur le graphe de similitude ci-dessous se démarque par cinq mots ayant un lien très fort entre eux. Ces mots sont les plus significatifs de cette classe. Il s'agit des mots suivants «gens, équipe, Manager, investissement, reconnaissance», leurs χ^2 respectifs sont de (χ^2 =100,48), (χ^2 =65,45), (χ^2 =65,45), (χ^2 =61,37) et (χ^2 =27,12). Le seuil de significativité est inférieur à 0,0001 pour chacun de ces mots.

Figure 61. Nuage de mots de la classe 3, corpus «raison du changement du scénario »

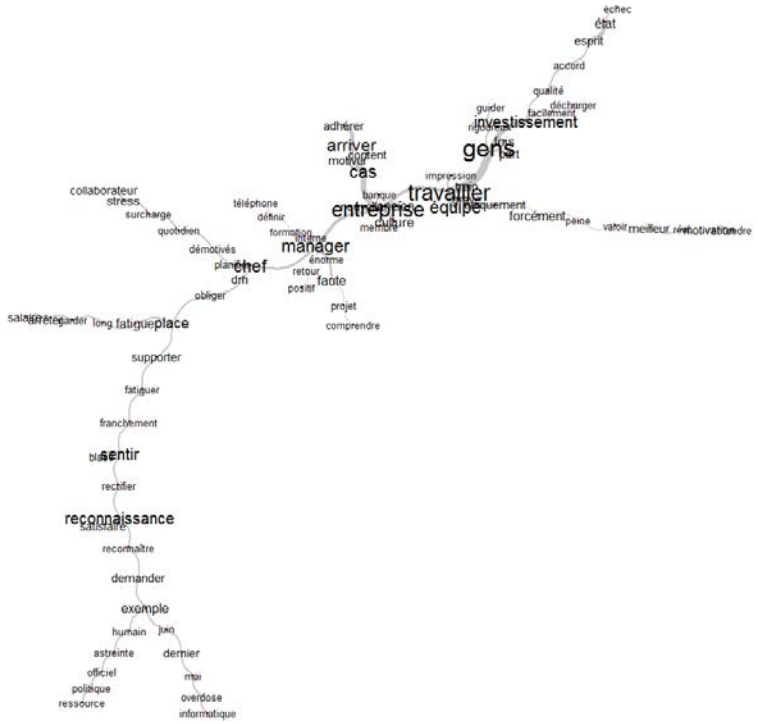


Figure 62. Graphe de similitude classe 3, corpus «raison du changement du scénario »

Les individus composant cette classe affirment qu'à présent, ils sont dans « la segmentation » alors qu'avant, ils étaient dans l'hybridation. Les raisons qu'ils ont évoquées pour expliquer ce changement de modèle d'articulation sont, l'absence de reconnaissance de la part de leur hiérarchie et le comportement de leurs collègues.

Le manque de reconnaissance

Le travail satisfait notre besoin d'accomplissement et nous aide à construire notre identité. Les individus s'investissent dans leur travail, non pas uniquement pour le salaire, mais aussi parce qu'ils ont besoin de reconnaissance. En effet, un travail bien fait est toujours le fruit d'un investissement, d'une mobilisation, et même parfois des sacrifices de la part de la personne qui le fait. Ces sacrifices peuvent être, un éloignement de la famille, des heures de travail supplémentaires le soir ou les weekends, etc. La reconnaissance de la part de l'entreprise des efforts déployés par ses employés pour fournir un travail de qualité, est une grande source de motivation, qui peut se rapatrier dans la confiance en soi. En effet, ce besoin de reconnaissance va inciter les individus à donner plus.

Mais que se passe-t-il si cette reconnaissance fait défaut dans l'entreprise ?

«(…) Mais bon, ça me fatigue à la longue, parfois je pense à arrêter, (…) si j'ai fini de payer ma maison, je changerais de travail tout de suite, j'ai des contraintes matérielles qui font que pour le moment, je ne peux pas changer de travail malgré la pression, parce que je vous dis mon travail, je ne l'aime plus, mais quand je fais quelque chose, je le fais bien. Mais, comme je vous ai dit avant, ça n'a pas été le cas avant, dans mon ancienne entreprise j'aimais mon travail, mais la banque dans laquelle je travaille, ce n'est pas la bonne pour moi, il n'y a pas de reconnaissance, trop politique, trop de gens qui parlent et qui ne font rien » Homme, chef de projet

Les personnes constituant cette classe de discours affirment avoir été dans l'hybridation, ils passaient leur travail avant tout, ils ont même sacrifié leur vie de famille pour leur travail :

« je n'étais pas du tout disponible pour ma famille, imaginez qu'il m'arrive des fois où je ne vois pas mon fils durant trois ou quatre jours, je quitte la maison très tôt le matin, vers 6h, je rentre tard le soir, alors qu'il dormait » Homme, chef de projet

Le manque de reconnaissance de la part de leur entreprise, les a déçus, le travail a perdu de sa valeur à leurs yeux, il ne constitue plus une source motivation comme avant. Ils pensent à changer de travail, mais c'est uniquement les contraintes matérielles qui les obligent à rester. Le modèle d'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle n'est plus l'hybridation mais le débordement du travail dans la vie personnelle.

« Le problème provient en gros de moi-même, je suis tellement consciencieux que je ne peux pas vivre autrement, ça fait partie de mon éducation, (…) je suis toujours là pour résoudre les problèmes et finir ce qui n'a pas été fait, ils savent que même s'il n'y a pas de volontaire, moi je vais venir et faire le travail. Mais tout ça n'est pas reconnu et ça m'énerve, ce qui me fait craquer c'est qu'il n'y a pas de reconnaissance » Homme, ingénieur de formation

« Je suis toujours connectée et disponible pour mes collaborateurs internes, les managers qui ont besoin de moi, c'est de l'investissement et on m'a clairement fait comprendre que ce n'est pas exactement ce qu'on me demandait» Femme, responsable de formation.

Le comportement des collègues

La deuxième raison évoqué par cette classe de discours pour justifier leur passage de l'hybridation au débordement de la vie professionnelle dans la vie personnelle est le comportement du groupe de travail.

Etre le seul à faire la grande majorité de travail, être surtout responsable d'une équipe, c'est entre autre être responsable des objectifs de cette équipe. Que faire si les membres de l'équipe avec laquelle tu travailles ne sont pas aussi perfectionnistes que soi ? Peut-on exiger des gens de suivre notre propre manière de travailler ? D'adhérer aux mêmes valeurs que nous ?

« les gens qui ne font pas leur travail et que je suis obligé de faire à leur place parce que je suis le chef, ce manque d'investissement de leur part, le fait que je me trouve en train de travailler avec des gens qui n'ont pas la même culture que moi, qui se déchargent facilement de leur responsabilité » Homme, chef de projet.

Travailler avec des individus qui n'ont pas la même culture de travail que soi peut être source de fatigue et de lassitude et pousse parfois la personne à détester son travail et son entreprise. Ceci est surtout le cas lorsqu'on change d'entreprise et on se trouve dans une culture de travail totalement contraire à laquelle on a été habitué.

« Ce qui n'était pas le cas avant, quand j'étais dans mon ancienne entreprise, malgré que la charge de travail était beaucoup plus élevée, mais j'étais content et satisfait, il y avait de la reconnaissance, et l'équipe avec laquelle je travaillais était beaucoup mieux, il y avait que des gens qui était d'accord avec mon état d'esprit, ma façon de travailler, mon investissement au travail, le travail de qualité, tous les membres de l'équipe adhéraient avec cette culture de travail, moi dans ma nouvelle entreprise, lorsque je suis arrivé, l'équipe était déjà en place, et je ne suis pas arrivé à les faire changer ou à les faire adhérer à mon état d'esprit, pour moi, je sens ça comme un échec, tu sais, c'est la première boîte où je n'ai pas d'amis au travail, je n'arrive pas à accrocher à leur manque de rigueur et eux ils n'arrivent pas à accrocher à ma façon de travailler» Homme, chef de projet.

Le fait que les collègues de travail ne partagent pas la même culture de travail et les mêmes valeurs que notre interviewé a ajouté une contrainte supplémentaire à savoir la dégradation des relations avec eux. Ceci a rendu son intégration difficile, il se trouve tout seul, sans amis ce qui rend l'ambiance au travail stressante et exaspérante. Cette détérioration du climat social est devenue source de tensions et de rivalité. La personne ne se plait pas dans son travail, elle se sent constamment en situation d'échec.

Participant	**Parcours**	**T-3**	**T-2**	**T-1**	**T0**	**Raisons**	**Nature de la raison**
1	H-S-H-S	H	S	H	S	• Arrivée des enfants • La nature passionnée du travail a repris le dessus • La charge des enfants qui augmente avec leur entrée à l'école	Personnelle Personnelle Personnelle
2	H-S			H	S	Déception au travail	Professionnelle
3	H-S			H	S	Arrivée des enfants	Personnelle
4	D-S			D	S	Stress et Burnout/ Changement de travail	Professionnelle
5	S-H			S	H	Passage d'un poste d'intérim à un contrat à durée indéterminé (CDI)	Professionnelle
6	H-I-D-S	H	I	H	I	Evènements de la journée	Professionnelle et personnelle
7	D-S			D	S	Stress et Burnout/ Changement de travail	Professionnelle
8	S				S	Le modèle répond à ses objectifs en termes d'articulation des domaines de vie	Professionnelle et personnelle
9	H-D			H	D	Manque de reconnaissance de la part de la direction Comportement des collègues	Professionnelle Professionnelle
10	H-I-D-S		I	H	S	Evénements de la journée que ce soit au travail ou à la maison	Professionnelle et personnelle
11	I-H-S		I	H	S	Comportement des collègues	Professionnelle
12	I-H-I		I	H	I	• La famille est prioritaire • Décès du conjoint • Problèmes professionnels	Personnelle Personnelle Professionnelle
13	H				H	Passion pour le travail + Charge élevée	Professionnelle et personnelle
14	H-I			H	I	Mariage et arrivée des enfants	Personnelle
15	S-H			S	H	Passage d'un poste d'intérim à un contrat à durée indéterminé (CDI)	Professionnelle
16	H-S			H	S	Changement de travail	Professionnelle
17	S				S	Equilibre atteint entre la vie personnelle et la vie professionnelle	Professionnelle et personnelle
18	H				H	Passion pour le travail	Personnelle

19	S-I-H		S	I	H	Passage des petits contrats d'intérim à un CDI	Professionnelle
20	D-S			D	S	Reclassement de priorités, changement de vision de ce qui est réellement important dû à l'avancement dans l'âge et la maturité qui s'en suit	Personnelle
21	I				I	La famille reste toujours la principale priorité	Personnelle
22	I-D			I	D	Augmentation de la charge de travail	Professionnelle
23	H-S-H-S	H	S	H	S	La nature passionnée du travail a repris le dessus	Personnelle
24	H-D			H	D	Arrivée des enfants et donc augmentation de la charge personnelle	Personnelle
25	S				S	Le modèle répond à ses objectifs en termes d'articulation des domaines de vie	Professionnelle et personnelle
26	H				H	Passion pour le travail + Charge élevée	Professionnelle et personnelle
27	H				H	Passion pour le travail + Charge élevée	Professionnelle et personnelle
28	H-I en boucle			H	I	Importance des deux domaines	Professionnelle et personnelle
29	H-S			H	S	Problèmes avec le manager	Professionnelle
30	H				H	Passion pour le travail + Charge élevée	Professionnelle et personnelle
31	S				S	Le modèle répond à ses objectifs en termes d'articulation des domaines de vie	Professionnelle et personnelle
32	H				H	Passion pour le travail	Personnelle
33	H-D			H	D	Arrivée des enfants et donc augmentation de la charge personnelle	Personnelle
34	S				S	Le modèle répond à ses objectifs en termes d'articulation des domaines de vie	Professionnelle et personnelle
35	H				H	Passion pour le travail + Charge élevée	Professionnelle et personnelle
36	S-H			S	H	Passage au CDI	Professionnelle
37	H-I en boucle					Importance des deux domaines	Professionnelle et personnelle
38	S				S	Le modèle répond à ses objectifs en termes d'articulation des domaines de vie	Professionnelle et personnelle
39	S				S	Le modèle répond à ses objectifs en termes d'articulation des domaines de vie	Professionnelle et personnelle
40	H-S			H	S	Problèmes de santé	Personnelle

Tableau 41.Récapitulatif de différentes trajectoires citées par les participants et les raisons de changement de scénarios

Les variables de changement de modèles sont classées en trois catégories :

- Changement dans l'activité personnelle : comme par exemple le mariage, l'arrivée des enfants, la maladie, etc.
- Changement dans l'activité professionnelle : les déceptions au travail, le changement de travail, les problèmes avec la direction, etc.
- Changement dans les deux champs, personnelle et professionnelle : par exemple, les évènements de la journée peuvent induire un changement soit dans la sphère personnelle, soit dans la sphère professionnelle.

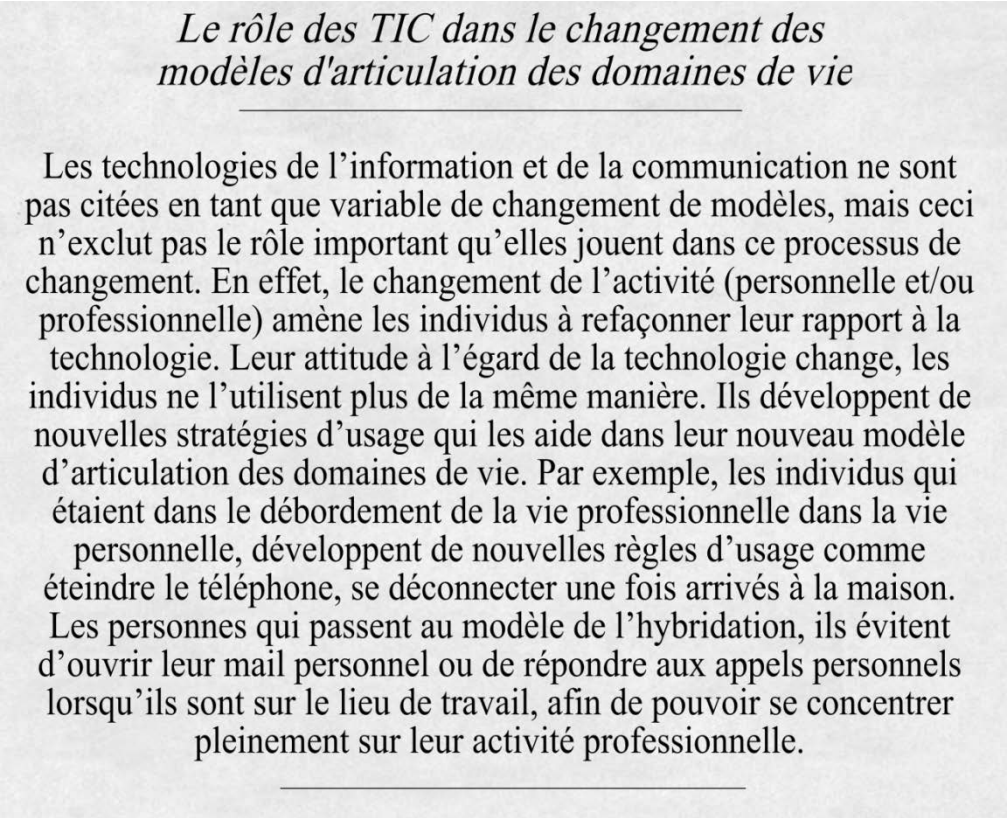


Figure 63. Le rôle des TIC dans le changement des modèles d'articulation des domaines de vie

3.3.3.4 Sous corpus 3 : Quel est le rôle joué par les TIC dans votre manière d'articuler votre vie personnelle et votre vie professionnelle ?

AFC :

L'analyse factorielle des correspondances (AFC) est représentée dans la figure suivante (cf. Fig ;). Les classes sont projetées sur le graphique. Le premier facteur représente 39,97% de l'inertie des points. Cet axe met en relation la joignabilité/disponibilité pour le travail, avec des mots tels que « connecter, astreinte, mail, allumé» et la joignabilité/disponibilité pour la vie familiale, avec des mots comme « joignable, famille, important, enfant, appeler ».

Le deuxième facteur représente 34,99% de l'inertie des points. Il oppose la notion d'urgence et d'immédiateté induites par l'usage des TIC, avec des mots tels que

message, important, joignable, connecter et mail, au rôle communicationnel et informationnel des TIC dans les deux domaines de vie avec des mots tels que relation, communication, information, facilite et apport.

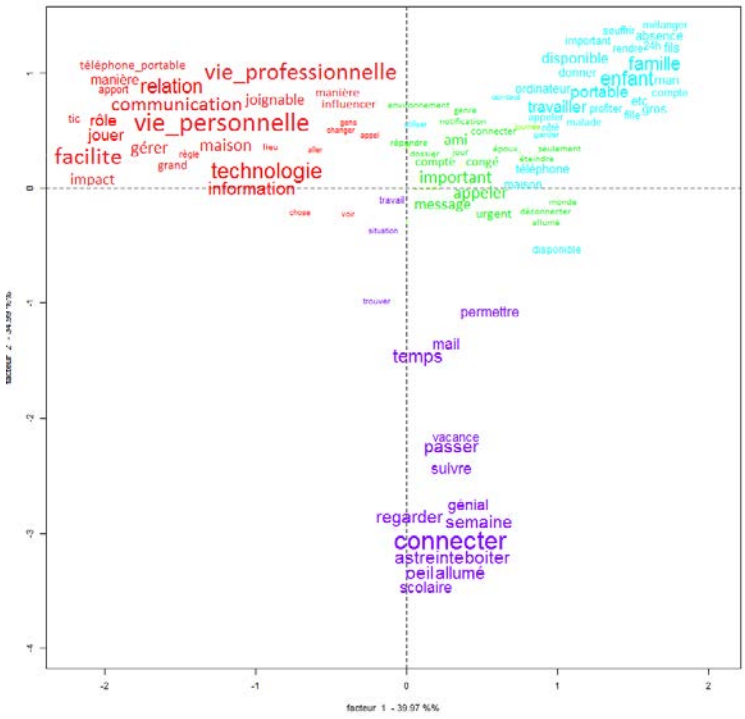


Figure 64. Représentation graphique de l'Analyse Factorielle des Correspondances (AFC).

Analyse des classes de discours

La classification descendante hiérarchique simple réalisée avec le logiciel IRaMuTeQ, a retenu 4 classes de discours qui représentent 71,94 % du corpus initial (cf. Fig.22).

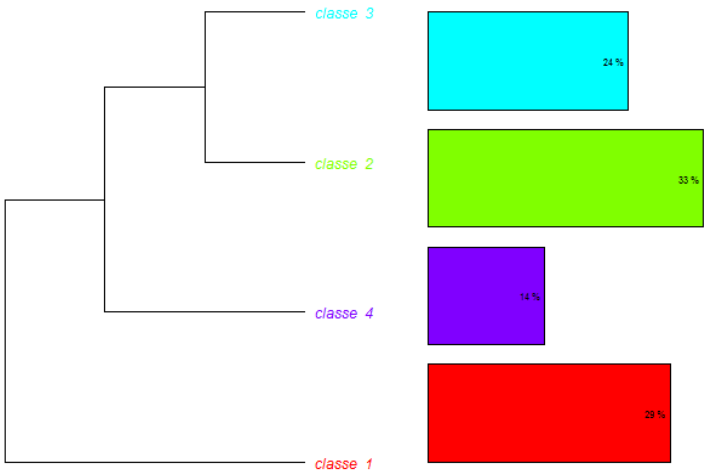


Figure 65. Dendrogramme à partir de la Classification Hiérarchique Descendante 1 (CHD1) du corpus : rôle des TIC dans le modèle d'articulation

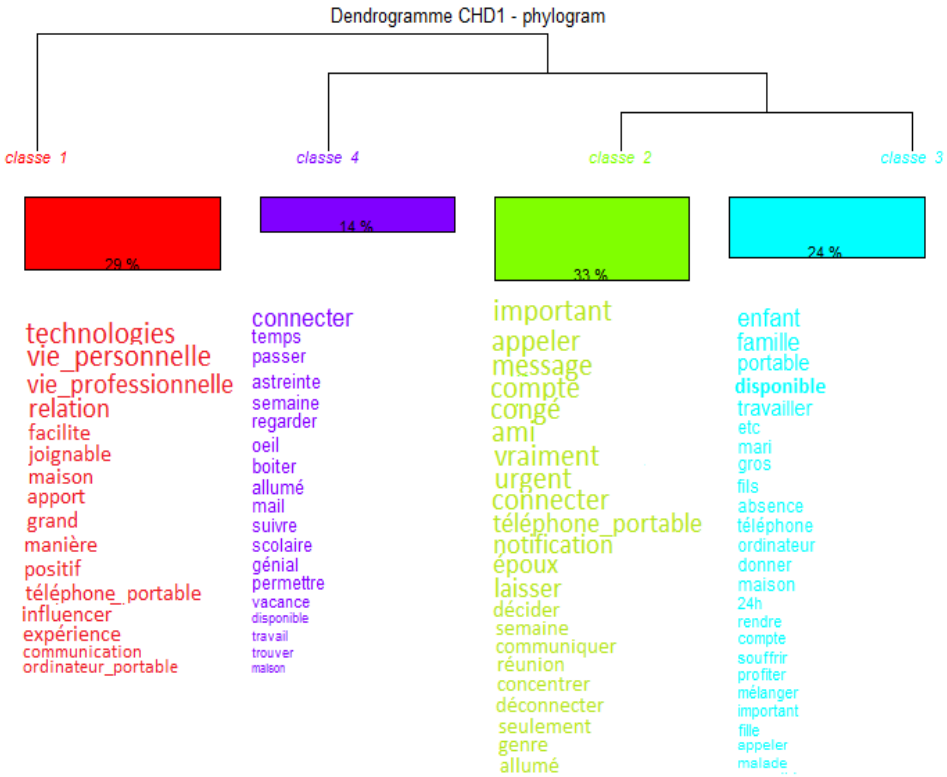


Figure 66. Dendrogramme de la Classification Hiérarchique Descendante (CHD) présentant les 4 classes analysées et les mots caractéristiques de chaque classe.

Classe 1 : la technologie au profit de l'intégration et de l'hybridation

La première classe de discours (en rouge) représente 29 % des segments (soit 139.49 segments sur les 481 segments classés).

Figure 67. Nuage de mots de la classe 1, corpus «rôle des TC »

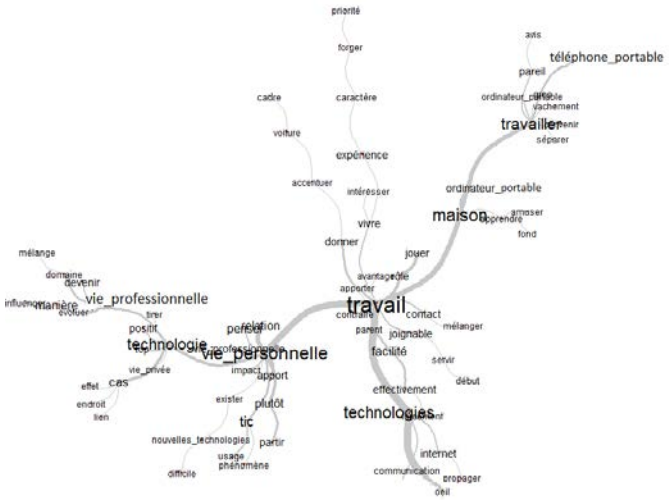


Figure. Graphe de similitude classe 1, corpus «rôle des TIC »

Comme nous pouvons le voir sur le graphique ci-dessus, cette classe de discours se démarque par trois mots ayant un lien fort entre eux, à savoir « technologie, travail, maison, vie personnelle ». Cette classe de discours considère les technologies de l'information et de la communication comme un moyen qui a facilité le passage d'un domaine vers un autre. Les va et vient entre le travail et la vie personnelle a toujours existé, mais avec l'avènement des technologies de l'information et de la communication, ce phénomène a pris plus d'ampleur.

« Les technologies de l'information et de la communication ont facilité ce va et vient entre le travail et la maison, aujourd'hui, c'est plus simple de le faire, c'est plus simple, effectivement, d'ouvrir un document ou créer un document et puis de l'enregistrer directement sur le cloud de son entreprise, ou d'accéder ou de partager un document avec des collègues. Voilà, les TIC c'est un outil qui a facilité, en fait, ce phénomène » Femme, ergonome.

Les technologies de l'information et de la communication ont joué deux rôles différents dans la manière d'articuler le travail et la vie personnelle. La technologie est utilisée dans la vie personnelle pour résoudre des questions d'ordre professionnelle mais aussi au travail pour résoudre certaines affaires personnelles.

« Je fonctionne aussi beaucoup par mail je consulte mes mails plusieurs fois par jour même pendant les vacances je suis disponible pour répondre à toute urgence les collègues» Homme, informaticien.

Cette classe est composée d'individus ayant affirmé se reconnaitre dans plusieurs modèles d'articulation à la fois, ils sont tantôt en intégration, tantôt en hybridation. Tout dépend des événements de la journée. La technologie leur permet de répondre présent à chaque fois qu'ils ont une demande ou une affaire à régler dans un domaine alors qu'ils sont physiquement présents dans l'autre.

« Je suis toujours en contact avec mon travail et ma famille aussi grâce au téléphone, à internet, etc, je suis joignable 24H/24, tout est mélangé pour moi: les technologies de travail sont aussi personnelles, je n'ai pas de règles sur le temps ou le lieu pour répondre à un appel professionnel ou personnel, je gère ma vie personnelle tout en étant au travail, si mon mari ou mes enfants m'appellent, je réponds, on sait jamais, peut être mon fils ou ma fille est malade, je ne peux pas ne pas répondre. Je fais la même chose à la maison ou pendant les congés, je suis toujours disponible par téléphone, un client s'il m'appelle, je réponds » Femme, expert-comptable.

Les TIC, principalement le téléphone portable et Internet dotent leurs usagers de la caractéristique d'ubiquité. Ces derniers peuvent ainsi répondre à leurs exigences personnelles et professionnelles et personnelles n'importe quand, n'importe où, que ce soit au travail ou en dehors du travail.

Il faut par ailleurs noter que le deuxième cas est moins fréquent que le premier. La fréquence et/ou la durée d'utilisation des TIC au travail pour des besoins personnels est inférieur à celle de l'utilisation des TIC à la maison pour travailler.

« Ça ne veut pas dire que je n'utilise pas les technologies au boulot pour les besoins personnels parce que ça m'arrive de passer et de recevoir des appels personnels alors que je suis au bureau mais disons que ce n'est pas très fréquent et ça ne dure généralement pas longtemps » Femme, expert-comptable.

Classe 2 : d'une technologie débordante à une technologie pour segmenter

La seconde classe de discours (en vert) représente 33 % des segments (soit 158,73 segments sur les 481 segments classés).

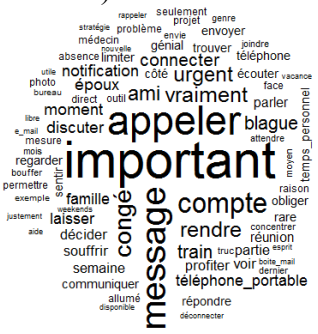


Figure 68. Nuage de mots de la classe 2, corpus «rôle des TC »

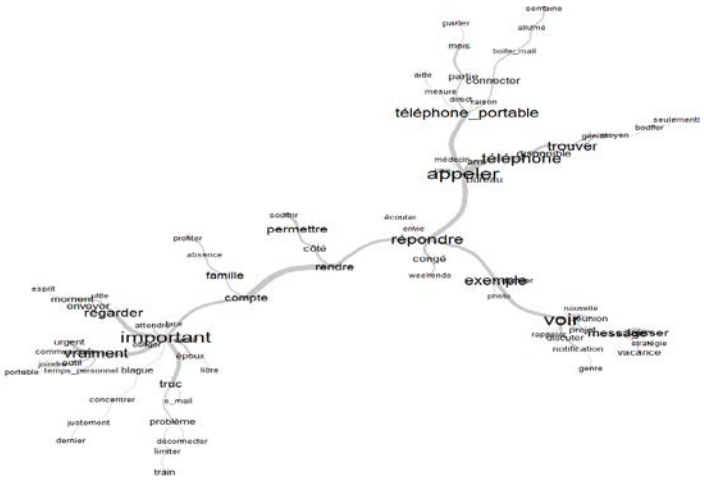


Figure 69. Graphe de similitude classe 2, corpus «rôle des TIC »

Cette classe de discours est étroitement liée à l'usage de la technologie « téléphone portable ». En effet, on voit une étroite relation entre l'usage de cette technologie et la notion de « important, message, appeler, urgent, famille ».

L'usage du téléphone portable permet aux individus d'être joignable à tout moment, en cas de besoin ou d'urgence. Les individus composant cette classe de discours

affirment avoir été dans le débordement de la vie professionnelle dans la vie personnelle et que par la suite, ils ont passé à la segmentation.

« Dans les premiers temps, lorsque j'ai commencé à travailler dans mon ancienne entreprise, je réponds toujours au téléphone, je voulais bien faire, je faisais ce qu'on me demande et au fur et à mesure tu te dis c'est quoi ça, j'ai une vie en dehors du travail, c'est devenu une sorte d'harcèlement (…) J'ai besoin de me distancier, ce qui n'était pas possible si je répondais au téléphone. Pour moi, le téléphone c'était intrusif, c'est tellement intrusif que quand à la fin de la journée de travail, quand j'arrivais à la maison, j'éteignais le portable pour qu'on ne puisse me joindre et pour que je ne vois pas qu'on essayait de me joindre, c'était essayer cette stratégie pour vraiment séparer, segmenter » Femme, éducatrice.

On remarque bien dans le discours de cette participante que les technologies de l'information et de la communication, en occurrence, le téléphone portable, dans ce cas, a joué deux rôles différents dans ses deux manières d'articuler ses deux domaines de vie. En effet, d'une technologie intrusive, voire harcelante, le téléphone est passé à une technologie protectrice. Au début, en l'utilisant pour répondre aux appels professionnels alors qu'elle était à la maison, le téléphone portable a permis au travail d'envahir la sphère personnelle. Une fois qu'elle a repris le contrôle et a voulu séparer sa vie personnelle de sa vie professionnelle, la participante a développé des stratégies en se basant sur un usage différent de son téléphone portable, à savoir l'éteindre une fois sortie du travail. La technologie a permis dans ce cas de renforcer les frontières entre le travail et la vie personnelle. La technologie n'est finalement qu'un outil, ce qui importe le plus, ce n'est pas l'outil, mais l'usage qu'on en fait.
Cette classe de discours est à la fois un mélange de discours lié aux effets positifs de l'usage des technologies de l'information et de la communication, mais aussi aux effets négatifs, sur le lien entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Outre le fait que les technologies peuvent être intrusives et faciliter le débordement du travail dans la vie personnelle, les technologies peuvent jouer un rôle de support et d'aide. La joignabilité n'est pas toujours synonymes d'intrusion.

« Le seul moyen c'était les nouvelles technologies, ça m'a permis d'être en lien permanent en cas de nécessité pour pouvoir régler, soit à distance soit régler en quittant le boulot si c'était nécessaire pour pouvoir régler les problèmes d'ordre personnel » Femme, expert-comptable

Classe 3 : la technologie au profit de l'intégration

La troisième classe de discours (en bleu) représente 24 % des segments (soit 115,44 segments sur les 481 segments classés).

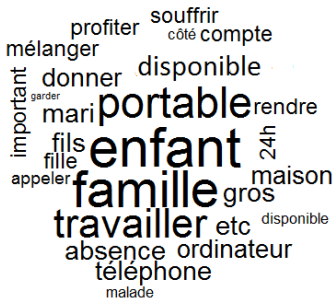


Figure 70. Nuage de mots de la classe 3 « rôle des TC »

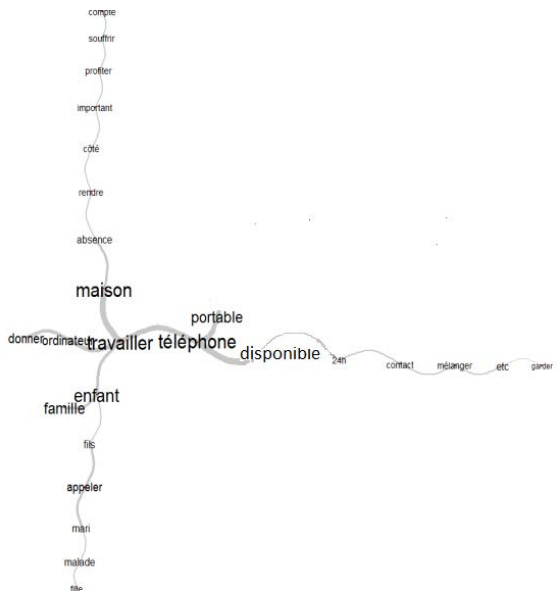


Figure. Graphe de similitude classe 3, corpus «rôle des TIC »

Le vocabulaire mis en avant dans cette classe de discours est le suivant : « téléphone portable», « disponible », « maison », « travail », « enfant », « famille », « 24H », « contact », « mélanger ».
Cette classe de discours met en avant l'importance de la joignabilité quasi instantanée de l'usage des technologies de l'information et de la communication, principalement pour des besoins personnels. Le modèle d'articulation choisi par les participants appartenant à cette classe est l'intégration. Les technologies ont permis une disponibilité accrue pour la famille. Les frontières de travail sont perméables aux incursions de la vie personnelle. Il est fréquent pour cette classe de discours de passer et de répondre aux appels téléphoniques personnels sur le lieu de travail, d'envoyer et de consulter des mails personnels, de se connecter sur les réseaux sociaux, etc.

« Les technologies m'aident beaucoup à résoudre certaines affaires personnelles alors que je suis au boulot et ça m'arrive d'appeler ou de recevoir des appels personnels alors que je suis au bureau ou à envoyer des mails personnels depuis mon bureau » Homme, directeur.

Classe 4 : la technologie au profit de l'hybridation

La dernière classe de discours (en violet) représente 14 % des segments (soit 67,34 segments sur les 481 segments classés).

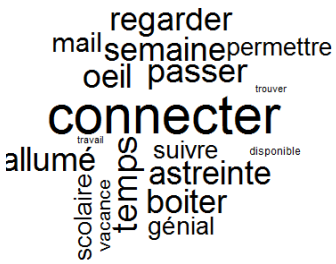


Figure 71. Nuage de mots de la classe 4 « corpus : rôle des TC »

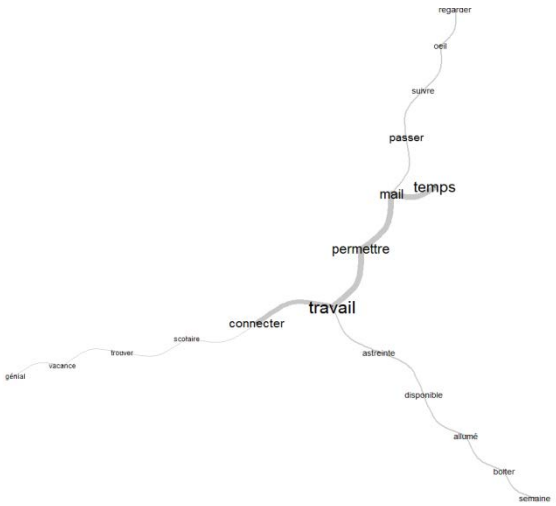


Figure 72. Graphe de similitude classe 4, corpus «rôle des TIC »

Le vocabulaire mis en avant dans cette classe de discours est relatif au monde du travail, « astreinte », « connecter », « temps », « semaine », « regarder », « temps», « mail », « allumé », « disponible ».

La technologie est décrite par cette classe de discours comme un outil de travail, un outil leur permettant de répondre à leurs exigences professionnelles. Le travail est devenu nomade, peu importe le lieu où la personne se trouve, la maison, les transports ou les cafés, le travail peut être fait grâce aux TIC. Les individus appartenant à cette classe affirment que pendant longtemps, ils avaient « l'hybridation » comme modèle d'articulation entre leurs domaines de vie, ceci est en majeure partie grâce à l'usage des TIC. En effet, la technologie est considérée comme une ressource supplémentaire leur permettant un accès partout et permanent à tout type d'informations nécessaires à l'exercice de leur travail. L'usage des TIC offre ainsi une véritable autonomie et un contrôle accru sur leur travail en leur permettant de dépasser les frontières du temps et de l'espace et de travailler partout et n'importe quand.

« Les technologies de l'information me permettent d'avoir un œil et de suivre ce qui se passe au travail même si je suis à la maison, je regarde tout le temps mon mail pour faire le suivi, ça me permet d'être disponible, je suis tout le temps connecté avec mon téléphone, ma boite mail est toujours allumée, d'autant plus que dans mon travail, je suis en astreinte une semaine sur deux, on doit être disponible à n'importe quelle heure, on peut être appelé pour n'importe quel problème et on doit répondre présent et essayer de le résoudre, l'astreinte c'est une disponibilité 24h/24h, Samedi et Dimanche inclus » Homme, informaticien.

A présent que nous avons présenté l'ensemble des résultats pour cette étude de la dynamique des modèles d'articulation de la vie personnelle et la vie professionnelle, passons à leurs enseignements en regard à nos postulats initiaux.

3.3.4 CONCLUSION

L'expérience réalisée met en évidence que les modèles ne sont pas stables. Cette instabilité suit un certain nombre de règles et dépend de plusieurs variables. Quatre points clés en ressortent :

- Il existe une évolution des modèles

- Les variations sont dépendantes de la nature et des caractéristiques des modèles
- Il existe plusieurs variables personnelles et professionnelles qui influencent cette variation
- Les technologies sont utilisées pour supporter le modèle d'articulation choisi

3.3.4.1 Il existe une évolution des modèles

Notre idée de départ était que les individus changent de modèles d'articulation entre les domaines au cours de leur vie. Cette hypothèse a été validée. Il existe bel et bien une évolution des modèles. En effet, la majorité des personnes ayant participé à l'étude mettent en évidence qu'ils vivent avec plusieurs modèles.

Gérer les frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle répond à des objectifs individuels. L'une des raisons évoquées par les participants pour expliquer les raisons qui les poussent à garder le même modèle ou à essayer plusieurs est le résultat obtenu. En effet, et comme on l'a avancé dans la deuxième hypothèse, l'expérience du modèle adopté détermine sa durée. Si le modèle répond aux attentes de la personne en termes d'objectifs d'articulation entre les domaines de vie, il sera adopté le plus longtemps possible. Dans le cas contraire, la personne suit un autre modèle en espérant qu'il soit plus efficace dessinant ainsi un certain parcours d'articulation.

Il faut noter, par ailleurs que la période d'adoption d'un modèle est variable d'une personne à une autre. Certaines personnes peuvent rester dans un modèle des mois ou des années pour enfin changer et passer à un autre. D'autres restent quelques jours dans un modèle avant de passer à un autre. Dans notre étude, nous avons rencontré un type particulier de parcours d'articulation ou le passage d'un modèle à un autre se fait dans un laps de temps très court, à savoir la journée.

Deux participantes affirment se reconnaitre dans tous les modèles d'articulation présentées en une seule journée. Les modèles sont adoptés en boucle à la longueur de la journée, sans aucun ordre préétabli. Comme il a été démontré dans notre travail, ainsi que dans les recherches antérieures (Clark, 2000, Greenhaus & Powell, 2006), le travail et le hors-travail sont interconnectés et s'influencent mutuellement.

Par conséquent, lorsque les individus vivent des événements au travail ou à la maison, les effets de ces événements ne peuvent pas être limités au domaine dans lequel ils se sont produits, mais peuvent aussi avoir des retombées dans l'autre domaine. Par exemple, si un parent reçoit un appel de l'école lui annonçant que son enfant est malade, il peut interrompre son travail pour aller prendre soin de son fils (passage au modèle de l'intégration ou au modèle du débordement de la vie personnelle dans la vie professionnelle). Le débordement de la vie personnelle dans la vie professionnelle peut aussi se produire lorsque la personne est au travail et qu'elle reçoit une mauvaise nouvelle. Les émotions négatives résultant peuvent influencer son travail (manque de concentration, mauvaise humeur, etc).

Plusieurs autres cas poussant une personne à adopter plusieurs modèles d'articulation en une seule journée sont aussi possibles, par exemple, comme l'a affirmé l'une des participantes, si en début de journée, elle est en segmentation et que la charge de

travail durant la journée augmente (à cause de l'absence d'un collègue ou des tâches imprévues), elle se trouve en train de finir le travail du retour chez elle ou pendant son temps de pause. Pour certaines personnes, ceci est vu d'un œil positif (le nouveau modèle adopté est l'hybridation), d'autres le voient d'un œil négatif et se sentent débordées (le nouveau modèle adopté est le débordement de la vie professionnelle dans la vie personnelle).

Pour résumer, nous pouvons dire que les événements de la journée, que ce soit au travail ou à la maison, la charge personnelle et/ou professionnelle et les émotions positives et/ou négatives qui en résultent poussent les individus à passer d'un modèle à un autre au cours d'une seule journée et d'avoir ainsi un parcours d'articulation atypique (tous les modèles en boucle, sans ordre préétabli).

Outre les événements journaliers, d'autres éléments sont susceptibles d'influencer le type de parcours poursuivi par les répondants et la manière dont celui-ci évolue. Ces éléments peuvent être regroupés dans deux groupes. D'une part, il s'agit des propriétés intrinsèques des modèles, d'autre part, des événements de vie et des caractéristiques des activités personnelles et professionnelles réalisées.

3.3.4.2 Les variations sont dépendantes de la nature et des caractéristiques des modèles

Les modèles d'articulation définis dans le cadre de notre travail sont au nombre de quatre : la segmentation, le débordement, l'intégration et l'hybridation. Le passage d'un modèle à un autre traduit un parcours d'articulation pour chaque individu. Le recensement des parcours cités a permis de mettre l'accent sur le fait que certains modèles sont plus présents que d'autres et qu'il existe une logique inhérente au changement.

Le modèle le plus présent est le modèle de l'hybridation. La majorité des participants affirment être ou avoir été dans l'hybridation. L'étape « hybridation » est présente dans une grande partie des parcours d'articulation définis. C'est un modèle pivot, le flux de changement le plus intense passe par ce modèle. C'est le modèle le plus articulant, le plus choisi par les participants pour gérer les frontières de leurs domaines de vie. En termes de stabilité, avec la segmentation, l'hybridation est le modèle le plus stable. Sachant que l'hybridation traduit une pénétration massive du travail dans la vie personnelle, ceci peut traduire la grande place accordée au travail dans la vie des individus.

Ceci est le cas des individus qui sont, soit au début de leur carrière professionnelle, soit à la fin de celle-ci. Comment expliquer le fait que ces deux extrêmes se ressemblent dans leur manière de gérer les frontières entre leurs domaines de vie ? Les nouveaux entrants sur le marché de travail ont pour principale priorité de réussir leur carrière. Ils ne se projettent pas encore dans la construction d'une vie familiale. C'est pour cette raison qu'ils s'investissent le plus dans leur travail, se trouvant ainsi dans l'hybridation.

Les individus en fin de leur carrière professionnelle, voient leurs responsabilités personnelles, plus précisément familiales, diminuer avec le passage des enfants à l'âge adulte, leur éducation achevée, etc. La solution pour combler ce vide, est, pour

certains de replonger à nouveau dans le travail, qui reprend une place importante par rapport à la vie personnelle, se trouvant ainsi dans l'hybridation.

Comme nous l'avons affirmé précédemment, tout comme l'hybridation, la segmentation est aussi un modèle stable. Ce constat s'accorde avec les conclusions de Nippert-Eng (1996), séparer les deux domaines de vie, limiter les interpénétrations, les débordements d'un domaine dans un autre, sont les objectifs espérés par beaucoup d'individus. Mais, la réalité en est autrement, il existe généralement un fort décalage entre l'idéal et ce qui est réellement vécu au quotidien. Il est en effet, difficile de segmenter, et même si on y arrive, ceci ne peut pas durer très longtemps. C'est pour cette raison qu'on remarque un passage de la segmentation vers d'autres modèles.

Le débordement est le modèle le plus instable et aussi le moins cité par les individus pour gérer les frontières de leurs domaines de vie. Sachant que le débordement traduit une perméabilité des frontières, personnelles ou professionnelles, subies et non voulues, nous pouvons comprendre la raison pour laquelle les individus essaient de dépasser ce modèle.

Voir le travail envahir la vie personnelle ou la vie personnelle envahir le travail est mal vécu par les individus lorsque ce phénomène est non voulu. Ce débordement traduit une souffrance, le vécu est contraire au voulu, les individus vivent en inadéquation par rapport à leurs priorités. Le déséquilibre résultant du débordement pousse les individus à chercher des solutions pour se sentir bien.

Par exemple des individus qui vivent un débordement de la vie professionnelle dans la vie personnelle, c'est-à-dire ceux dont la vie professionnelle s'impose à eux, ressentent les impacts négatifs de la vie professionnelle sur la vie personnelle. Ils sont plus sujets aux risques psychosociaux, tels que le burnout. Ils sont plus enclins à démissionner, à changer de métier, d'activité professionnelle, pour eux c'est une des solutions pour se protéger contre ces risques.

Mais la meilleure solution est de passer à la segmentation. C'est d'ailleurs ce que nous avons remarqué dans cette étude. Les participants ayant affirmé avoir été dans le débordement, sont passés à la segmentation. La logique pouvant expliquer ce changement est que pour une personne ayant vécu l'expérience douloureuse du débordement et tout le mal être qui en résulte, va chercher à se protéger. Dans ce cas, la meilleure stratégie est de séparer les domaines de vie en instaurant des frontières rigides et imperméables.

Outre les propriétés intrinsèques des modèles, il existe d'autres variables qui influencent ce changement. Suite à l'analyse de discours des participants, faite avec le logiciel IRAMUTEQ, nous avons recensé plusieurs raisons de passage d'un modèle d'articulation à un autre.

3.3.4.3 Il existe plusieurs variables personnelles et professionnelles qui influencent cette variation

Les variables qui influencent le changement des modèles d'articulation des domaines de vie peuvent être regroupées en deux catégories, des variables personnelles et des variables professionnelles.

Les variables personnelles

L'âge

L'âge est une variable clé dans le choix du modèle d'articulation vie personnelle-vie professionnelle. En effet, les jeunes qui débutent dans la vie professionnelle (moins de 30 ans), choisissent l'hybridation comme modèle d'articulation. En général, quand la personne est au début de sa carrière professionnelle, la vie familiale et personnelle ne constitue pas une priorité. Ces jeunes ne se projettent pas encore dans la perspective de construire une vie familiale. Ce qui compte le plus, c'est construire une belle carrière professionnelle, c'est pour cette raison qu'ils s'investissent et passent le plus de leur temps à travailler.

Mais, avec l'âge, une fois la personne fonde une famille, ses priorités se déplacent. Le domaine personnel regagne de l'importance. C'est ainsi que les personnes passent à l'intégration.

Mais, le changement de modèle d'articulation en fonction de l'âge ne s'arrête pas lorsque la personne fonde une famille. En effet, à l'approche de la retraite, certaines personnes décident, par exemple, de revenir à l'hybridation, le travail regagne une place plus importante que la vie personnelle. On peut expliquer ce changement, par le fait, qu'à la fin de la carrière professionnelle, lorsque la personne a plus que 55 ans, elle se trouve avec une vie familiale moins exigeante, les enfants grandis, leur éducation terminée. Se remettre au travail, corps et âme, s'y raccrocher, est une manière de remplir le vide de la vie personnelle et rétablir un certain équilibre, d'où le choix de passer à l'hybridation.

Le changement de la situation familiale et l'arrivée des enfants

Comme on l'a mentionné précédemment, l'âge est l'une des variables déterminantes de changement de modèles d'articulation, son corollaire, le changement de situation familiale et l'arrivée des enfants l'est également.

Lorsque la personne est célibataire, elle n'a pas, généralement, beaucoup d'exigences personnelles, elle peut, de ce fait, se permettre de s'investir plus au travail et de privilégier sa vie professionnelle. Une fois mariée, les exigences personnelles augmentent avec la présence du conjoint. Les exigences familiales augmentent plus avec l'arrivée des enfants. De nouvelles tâches apparaissent, comme, par exemple, le coucher du soir, la révision de leçons, le ramassage scolaire, etc. Ce qui pousse la personne à revisiter ses priorités, et à consacrer plus de temps, d'énergie et de disponibilité pour sa famille.

La charge des enfants en tant que raison de passage à l'intégration ou au débordement de la vie personnelle dans la vie professionnelle est rencontrée plus chez les femmes que chez les hommes. En effet, la charge des enfants et/ou les tâches ménagères relèvent, dans la majorité des cas, de la responsabilité des femmes, du moins la grande partie.

La maladie

La maladie ne peut qu'être une partie inhérente du discours sur l'interaction entre la vie personnelle et la vie professionnelle et l'usage des TIC. Plusieurs travaux

(Carayol & al, 2013) ont montré le lien existant entre le bien-être au travail, l'usage des TIC et les maladies professionnelles.

Parmi les maladies professionnelles les plus souvent rencontrées quand on parle d'interaction entre le travail et la vie personnelle, on trouve la dépression et le burnout. L'implication et l'engagement excessifs d'une personne dans son travail augmente le risque d'une mauvaise santé. Ces risques psychosociaux sont d'autant plus probables si, en plus de son engagement excessif, la personne perçoit un déséquilibre entre l'effort qu'il fournit et les sacrifices qu'il fait pour accomplir bien son travail et les récompenses obtenues. Les récompenses peuvent être matérielles telles que le salaire, les avantages en nature et/ou immatérielles telles que la reconnaissance, les opportunités de carrière et la sécurité d'emploi.

Les variables professionnelles

Absence de soutien hiérarchique

Plusieurs études (Lee-Gosselin, 2005, Pailhé & Solaz, 2009) ont montré que le rôle du manager est crucial pour une meilleure articulation « vie personnelle-vie professionnelle » de ses employés.

Un employé qui est disponible pour l'entreprise, qui fait beaucoup d'heures supplémentaires non rémunérées, s'attend à une certaine reconnaissance de la part de ses supérieurs. Dans le cadre de la gestion « travail/hors-travail », cette reconnaissance peut être sous la forme d'accommodement, d'aménagements ponctuels des heures de travail en cas de besoin.

Lorsque le manager est à l'écoute des problèmes de ses employés, aussi bien personnels que professionnels, il augmente leur sentiment d'appartenance à l'entreprise, leur motivation et leur implication au travail. Par contre, lorsque l'employé sent qu'il n'est pas soutenu par ses supérieurs, que ces derniers croient qu'il doit laisser ses problèmes personnels devant la porte de l'entreprise, sa motivation diminue, voire disparait. Le travail n'est plus leur priorité, ils cherchent ainsi à compenser ce sentiment de déception en faisant migrer leur priorité au domaine personnel. C'est le cas des individus qui étaient dans l'hybridation à un certain moment, mais le sentiment qu'ils ne sont pas soutenus par leur manager, les a poussés à privilégier plutôt leur vie personnelle, afin de trouver un certain équilibre.

Le manque de reconnaissance

Le manque de reconnaissance comme raison de passage d'un modèle d'articulation à un autre est généralement rencontré chez les personnes qui affirment avoir été en hybridation à une certaine époque de leur vie avant de migrer vers un autre modèle.

En effet, l'hybridation reflète le comportement d'un individu pour qui sa vie tourne autour de sa vie professionnelle et dans laquelle il s'investit énormément. Il est, ainsi, tout à fait normal de passer tout son temps à travailler, parfois même, de ne pas dormir assez tellement on y pense, de s'impliquer affectivement et intellectuellement. Dans ce cas, outre le fait d'avoir un bon salaire, une personne aspire à une reconnaissance de ses efforts, de son implication, c'est pour cette raison qu'elle se donne autant. Mais quand ce n'est pas suffisant, lorsque ses efforts ne sont pas reconnus, qu'est ce qui peut arriver ?

Une charge de travail et une pression élevée combinée à un manque de reconnaissance font que le travail perd de sa valeur pour l'employé. D'un employé motivé, pour qui le travail est une priorité, on passe à un employé qui vient au travail par obligation parce qu'il a besoin d'un salaire pour vivre. Des mécanismes de défense se mettent alors en place, parmi lesquels le changement de modèle d'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, comme par exemple, le passage à l'intégration où c'est la vie personnelle qui prend plus de place, ou à la segmentation, où chaque domaine est isolé avec absence d'interférence entre elles. Une autre stratégie de défense consiste à changer carrément de travail, d'entreprise, vers une autre où il fait bon de travailler et de vivre.

Lorsqu'un employé sent que son travail ne le satisfait plus, qu'il ne répond plus à ses besoins ou lorsqu'il affecte négativement sa vie personnelle, il peut décider de changer de travail.

La charge

La charge est l'une des principales variables qui déterminent le modèle d'articulation des domaines de vie. Deux composantes de charge sont à distinguer, la charge de travail et la charge du hors-travail. Les individus qui déclarent avoir une charge élevée sont soit dans le débordement, soit dans l'hybridation.

Le débordement est le cas d'individus qui perçoivent un déséquilibre entre les ressources qu'ils possèdent et la charge de leurs rôles. Un débordement de la vie personnelle dans la vie professionnelle arrive lorsque la charge familiale est élevée, par exemple, des petits enfants, des parents âgés, des activités sociales. Un débordement de la vie professionnelle dans la vie personnelle arrive lorsque la charge de travail est élevée.

La charge de travail se décline sous deux formes, une charge quantitative et une charge qualitative. La charge quantitative est la somme des tâches à accomplir, la charge qualitative est le niveau de complexité et de difficulté de tâches. Pour faire face à cette charge, les individus allongent leurs journées de travail, passent des heures supplémentaires au bureau, travaillent pendant leur temps de trajet et se voient sacrifier leur temps personnel au profit de leur travail. Ces sacrifices de la vie personnelle sont les plus souvent liés au poste des cadres.

Ces sacrifices qui rendent difficile l'exercice familial (parent, conjoint, fils, fille, ami) pendant une longue période et ont fait le vide au plan des relations amicales et sociales (hors travail) pourront aboutir à un sentiment de déception, de démotivation, si le résultat professionnel est éloigné des prévisions.

3.3.4.4 Usage des TIC, appauvrissement et enrichissement de ressources en terme d'articulation travail/hors-travail, le paradoxe

L'expansion, ces dernières années, des technologies de l'information et de la communication (TIC) a bouleversé les modes d'organisation et de travail. Ce bouleversement a été plus accentué avec l'usage des technologies mobiles, téléphone,

ordinateur portable et Internet. Ces mutations ont un impact direct sur la vie personnelle et sur l'articulation entre le travail et le hors-travail.

L'abolition des frontières est la première conséquence de l'usage des TIC, la possibilité d'être joint et disponible n'importe où, n'importe quand, par la pression d'un bouton, a capté l'attention de tout le monde, que ce soit dans le domaine du travail ou du hors-travail. Mais, cette disponibilité accrue et cette connectivité sans limite est une arme à double tranchant. En effet, la connectivité sans limite et l'accès à l'information en tout temps et tout lieu permettent aux individus d'effectuer les tâches quotidiennes plus efficacement, en étant plus autonome, plus réactifs. Cependant, il y a aussi un côté sombre à l'utilisation des TIC, notamment une augmentation des heures de travail, des exigences accrues, ainsi la perte de temps personnel et le stress qui en découle. La même conséquence est aussi à remarquer dans le domaine personnel. L'usage des TIC, surtout mobiles, permet, d'une part, à la personne d'être plus efficace, d'être disponible pour sa famille. D'une autre part, cette joignabilité accrue, peut avoir comme conséquence, des interruptions continues, une diminution de la concentration et par conséquence de la performance au travail.

Ainsi, selon le cas, la perméabilité des frontières entre la vie professionnelle et la vie personnelle et la redéfinition de l'espace-temps, induites par l'usage des TIC, sont perçues tantôt comme une ressource supplémentaire, tantôt, comme une contrainte, dans l'articulation des domaines de vie, une menace pour la santé et le bien-être des individus, à la fois dans leur vie professionnelle que personnelle.

Les TIC comme ressource : les technologies sont utilisées pour supporter le modèle d'articulation choisi

Selon Bobillier Chaumon, Brangier & Fadier (2014), la fonction générale des TIC d'assister l'humain dans ses activités personnelles, sociales et professionnelles. En effet, Les TIC permettent aux individus de mieux « s'organiser », « d'apprendre » et de réguler leur activité en fonction de leurs contraintes professionnelles et personnelles. Elles offrent une « joignabilité » croissante des utilisateurs, quels que soient le temps ou le lieu dans lequel ils se trouvent. En termes d'articulation entre les domaines de vie, les individus ayant choisi l'intégration ou l'hybridation affirment que les TIC jouent un véritable soutien. Prenons le cas des femmes qui travaillent et qui ont des enfants à charge, elles ont adopté différentes techniques pour optimiser leur ressource temps. Profiter des moments libres pendant les weekends ou en soirée pour travailler leur permet de participer à des activités avec leurs enfants et de pouvoir intervenir en cas de besoin. Les TIC aussi profitent aux individus qui ont de forts besoin de coordination dans leurs activités, avec leur équipe, leurs clients, etc. Dans ce cas, utiliser le mail, les SMS, appeler, assister à des réunions à distance, permet de gagner du temps et d'être plus efficace. L'écran devient le lieu symbolique du travail.

Mais, ce n'est pas uniquement le travail qui profite de cette disponibilité accrue. En effet, grâce aux TIC, il est aussi possible d'exécuter certaines tâches personnelles sur le lieu de travail et de gagner ainsi beaucoup de temps, tels que pouvoir appeler son conjoint ou ses enfants, planifier des vacances, réserver des billets de train ou d'avion, etc.

Les TIC comme contrainte et handicap à l'articulation « vie-vie professionnelle : le modèle du débordement

L'usage des TIC favorise-t-il les horaires irréguliers et les longues journées de travail?

Les utilisateurs des TIC sont les plus exposés au risque de « surcharge de travail ». Ces derniers travaillent fréquemment au-delà des horaires habituels, ils voient ainsi leur journée de travail s'allonger. La dématérialisation des dossiers, le développement de « Cloud » par exemple contribue à la multiplication des lieux de travail, Les individus se connectent au serveur de l'entreprise n'importe où et n'importe quand, dans les transports, dans les lieux publics, chez soi. Le travail devient ainsi ubiquitaire. Etre tout le temps connecté et par conséquent joignable est devenu synonyme de disponibilité, les individus se voient sollicités à n'importe quelle heure, même en dehors des heures de travail. La modification de notre rapport au temps induite par l'usage des TIC se manifeste par une croissance de l'urgence, du temps réel et de l'immédiateté. Ce besoin de répondre dans l'immédiat à toute sollicitation, le sentiment que tout devient urgent augmente la fréquence des interruptions au travail et par conséquent de sa fragmentation. L'individu se trouve en train de traiter plusieurs tâches à la fois, ce qui est source de fatigue. La densification du travail avec la surcharge informationnelle, son intensification avec l'accélération du rythme et l'immédiateté sont autant de contraintes liées à l'usage des TIC. La surcharge de travail, l'accumulation des tâches poussent l'individu à sacrifier son temps personnel et familial pour y faire face. Ce débordement du travail dans la vie personnelle est souvent mal vécu aussi bien par le travailleur que par ses proches. A cause du surtravail et du débordement qui en résulte, l'individu trouve des difficultés à profiter de son temps personnel. Il a toujours la sensation d'avoir « la tête dans le guidon ». S'adonner à des activités ludiques, sortir entre amis ou même partager un repas en famille, devient très difficile voire impossible. La disponibilité permanente pour le travail contribue ainsi à dégrader la relation entre le travailleur et ses proches. Ce dernier se confronte inéluctablement au regard de ses proches. Il se trouve obligés de se justifier, et même de trouver des justifications acceptables face à des proches (les enfants, le conjoint ou les amis) qui expriment leur contrariété.

4. DISCUSSION ET CONCLUSION GENERALE

Cette partie conclut la thèse en proposant un lien entre les deux études réalisées. Pour cela, nous commencerons tout d'abord par préciser de manière transversale les principaux apports. Ensuite, nous présenterons les perspectives théoriques, méthodologiques et pratiques de ce travail de thèse. Enfin, nous proposerons quelques perspectives de recherche s'inscrivant dans la continuité de ce travail.

4.1 LA PERMEABILITE DES FRONTIERES

Dans la littérature du travail-famille, un sujet gagnant l'intérêt est la dynamique des frontières travail-famille. Cette dynamique concerne les lignes de démarcation socialement construites entre les rôles professionnels et familiaux et les façons dont les individus maintiennent, négocient, et transitent à travers les lignes créées pour parvenir à un équilibre travail-famille. (Ashforth & al.2000, Clark 2000).

La théorie des frontières met l'accent sur les frontières qui divisent les temps, les lieux et les personnes associées aux rôles professionnels de ceux associés aux rôles familiaux (Clark, 2000). Clark (2000) affirme que la théorie des frontières est une théorie sur la conciliation travail-famille. Elle suggère que celle-ci peut être obtenue de plusieurs façons en fonction de facteurs tels que la similitude des domaines professionnels et familiaux et la force des frontières entre les domaines. Selon cette théorie, les individus traversent les frontières (physiquement et psychologiquement) chaque jour, comme ils se déplacent entre le travail et la maison.

Les frontières sont les lignes de démarcation entre les domaines et peuvent prendre trois formes principales: physiques, temporelles, et psychologiques. Les frontières physiques définissent le lieu où le comportement relatif à un domaine se produit. Les frontières temporelles déterminent quand est-ce qu'un rôle peut être fait. Les frontières psychologiques sont les règles créées par les individus, les modes de pensée, les comportements et les émotions qui sont appropriées pour chaque domaine.

Deux principales caractéristiques des frontières influencent les transitions entre les domaines ; la flexibilité et la perméabilité (Hall & Richter (1988).

La flexibilité est le degré de souplesse des frontières spatiales et temporelles. Des frontières plus souples permettent aux rôles d'être adoptés dans une variété de lieux (travail mobile) et à des moments différents tandis que les frontières moins flexibles limitent quand et où un rôle peut être adopté. On parle de flexibilité temporelle et spatiale.

La perméabilité est définie comme le degré auquel les éléments d'un domaine (travail ou famille) pénètrent l'autre domaine. Selon Ashforth & al. (2000), la perméabilité des frontières traduit une transition des rôles. Chaque personne est appelé à jouer plusieurs rôles dans sa vie (parent, salarié, cadre, père, mère, enfant,

etc.). Elle doit jongler entre les différents domaines pour remplir ces rôles au quotidien. Cette transition des rôles correspond à un passage de frontières, un mouvement continu de désengagement-engagement entre les rôles. La frontière constitue le périmètre qui délimite chaque rôle.

Aujourd'hui avec l'usage de plus en plus fréquent des technologies de l'information et de la communication, importer les éléments d'un domaine de vie à un autre, est devenu facile. Par conséquence, ceci a accentué la porosité des frontières. Mais, même s'il a été vérifié que l'usage des technologies de l'information et de la communication a augmenté la perméabilité des frontières de la vie personnelle et de la vie professionnelle, cette perméabilité reste toujours asymétrique. Les frontières professionnelles sont plus fortes et moins perméables que les frontières personnelles. Comme l'a affirmé Goldfinger (1985, 157) « si le loisir infiltre le travail, celui-ci en retour envahit massivement le loisir, pénétrant tous ses aspects et toutes ses facettes. Cette invasion est d'abord physique et s'appuie sur l'info-technologie ».

Ceci a été mis en évidence par les analyses statistiques. Alors que la perméabilité des frontières personnelles dépend de plusieurs variables, à savoir, la flexibilité du travail, la charge de travail et la culture organisationnelle axée sur le travail, celle des frontières professionnelles ne dépend que de la flexibilité du travail. Les incursions de la vie personnelle dans la vie professionnelle sont généralement de courte durée, même si elles sont fréquentes. Elles prennent la forme d'appels téléphoniques « passer de temps en temps un appel téléphonique », réseaux sociaux et recherche d'information. Tandis qu'à la maison, les incursions professionnelles sont de longue durée, « passer une soirée sur un dossier », « travailler minimum deux heures le weekend ». L'explication plausible à ce phénomène est que les individus ont plus de contrôle sur leur vie personnelle que sur leur vie professionnelle. La vie personnelle ne dépend que de l'individu, de ses préférences, il est plus ou moins libre. Par contre la vie professionnelle ne dépend pas que de l'individu, elle est gérée par des règles formelles, des sanctions, une culture organisationnelle à laquelle la personne doit adhérer pour être accepté par ses pairs et garder son travail.

Pour gérer cette perméabilité, les individus mettent en place certaines pratiques et mesures. Ces mesures, en lien avec l'usage des TIC, telles que éteindre le portable une fois arrivé à la maison, demander à sa famille de ne pas appeler pendant les heures de travail sauf en cas d'une réelle urgence, etc, visent à garder un certain contrôle sur les frontières des sphères de vie,.

En effet, la variable contrôle perçu est déterminante dans l'articulation des sphères de vie. Les personnes ayant un contrôle perçu plus élevé peuvent contrôler le moment, la fréquence et la direction des passages de frontière pour répondre aux exigences multiples de leurs rôles (personnels, professionnels). A l'inverse, les personnes ayant moins de contrôle sentent beaucoup de difficultés à contrôler la perméabilité des frontières et les passages d'un domaine vers un autre. Ceci rend la gestion des frontières problématique.

4.2 LES MODELES D'ARTICULATION ET L'USAGE DES TIC

La gestion des frontières peut être traitée dans une perspective individuelle (les tactiques ou des stratégies que les individus utilisent pour gérer leur travail et leur vie personnelle) et organisationnelle (les politiques et pratiques, telles que les horaires de travail flexibles que les organisations utilisent pour aider les personnes à naviguer entre leurs rôles professionnels et familiaux). Dans ce travail, nous avons choisi de mettre l'accent sur la dynamique des différentes pratiques individuelles de gestion des frontières travail-famille en lien avec l'usage des TIC, qui sont devenues une partie intégrante de la vie humaine, au travail ou en dehors du travail.

En effet, il est largement admis dans la littérature organisationnelle et les systèmes d'information que les technologies de l'information et de la communication (Panteli, 2009) ont des implications importantes sur les individus, les groupes, les organisations et les sociétés. Les chercheurs parlent du caractère envahissant des TIC et les effets que cela peut avoir sur les frontières travail/hors-travail, en faisant valoir que l'utilisation croissante des TIC influe sur les façons dont les individus gèrent les frontières qui séparent leurs diverses sphères, personnelles et professionnelles (Sayah, 2013). Par exemple, McCormick et al. (2012) affirment que l'utilisation des téléphones intelligents peut rendre les frontières existantes perméables.

Les recherches faites par (Fonner & Stache, 2012) sur les télétravailleurs a révélé que certains ont tendance à segmenter le travail et les activités personnelles, tandis que d'autres mélangent les deux. Cependant, nous contestons ce point de vue, les individus ne peuvent pas être classés comme soit, des «intégrateurs» (ceux fusionnant les deux domaines de vie, professionnelle et personnelle) ou «segmentateurs» (ceux qui instaurent des limites plus claires entre les différents domaines).

En examinant la relation entre l'utilisation des TIC et les frontières « travail/hors-travail », deux principaux constats en ressortent:

- L'usage des TIC influence la perméabilité des frontières personnelles et professionnelles.
- Les individus suivent plusieurs modèles d'articulation entre leurs domaines de vie.

Les avis concernant l'impact et l'action des individus vis-à-vis de la perméabilité des frontières sont contradictoires. Certains stipulent que l'usage des TIC rend les frontières entre des domaines de vie perméables (Orlikowski 2007, Sarker et al 2012). L'utilisation des TIC peut créer un sentiment de joignabilité «à tout moment, en tout lieu » qui facilite l'empiètement croissant du travail dans la vie personnelle, ainsi que de la vie personnelle dans la vie professionnelle rendant ainsi les frontières entre les deux domaines de vie floues et perméables.

D'autres voient dans l'usage des TIC un moyen permettant de diminuer voire d'empêcher les pénétrations d'un domaine vers un autre (Wajcman & al., 2008)). Les résultats de notre étude supportent ces deux points de vue contradictoires. En effet, la perméabilité des frontières a toujours existé mais l'usage des TIC l'a accéléré et l'a

rendue plus fréquente. Aussi, de par leurs stratégies d'usage, les individus peuvent créer une sorte de nouvelles frontières technologiques qui renforcent les frontière existantes et les rend plus étanches. Ces frontières que nous pouvons appeler technologiques sont basées sur des pratiques d'usage, des règles d'autorégulation, permettant de garder le contrôle sur le débordement d'un domaine vers un autre. L'idée fondamentale de notre étude est que les façons dont les individus utilisent les technologies pour mener leurs activités personnelles et professionnelles et gérer les frontières entre leurs domaines de vie sont très diverses et reflètent leurs objectifs et leurs contraintes.

Nippert-Eng (1996) a inventé le terme «travail sur les frontières» pour décrire la façon dont les individus construisent, démantèlent et maintiennent les frontières du travail et du hors-travail. Ce travail personnel sur les frontières se produit «dans des marges plus ou moins discrétionnaire, qui sont fixées par les individus et les situations au travail et à la maison (Nippert-Eng, 1996). L'auteure décrit la manière d'articulation du travail et du hors-travail comme un continuum ayant pour deux extrémités « la segmentation » et « l'intégration ». Elle a constaté que les individus qui veulent segmenter le travail de la maison, tiennent des calendriers séparés pour les activités professionnelles et personnelles, ils conservent deux porte-clés différents, un pour chaque domaine. Ces individus apportent rarement (voire jamais) des éléments d'un domaine dans un autre. En revanche, les « intégrateurs » ont tendance à marquer les activités personnelles et professionnelles sur le même calendrier, invitent des amis de travail à la maison, gardent des photos de famille sur leur bureau au travail, et ainsi de suite.

Dans cette étude, nous avons cherché à étendre ces conclusions en catégorisant les différentes méthodes et tactiques suivies par les individus pour articuler leurs domaines, en y intégrant une variable clé qui fait désormais une partie intégrante de la vie humaines, les TIC. Pour répondre à cet objectif, nous avons tout d'abord mené des entretiens exploratoires, puis nous avons construit un questionnaire qui a été distribué sur Internet à un ensemble de personnes utilisant les TIC aussi bien dans leur travail que dans leur vie personnelle. L'analyse des résultats qualitatifs et quantitatifs a permis de déterminer quatre types de modèles d'articulation qui sont :

- ***Le modèle de la segmentation*** : Ce modèle consiste à garder les domaines de vie aussi distincts que possible. Plusieurs auteurs considèrent la segmentation comme un processus actif qui vise à maintenir une frontière imperméable entre le travail et le hors travail (Edwards, Rothbard, 2000 ; Rothbard & al., 2005). Les personnes suivant ce modèle (les segmentateurs) préfèrent garder le travail au travail, la maison à la maison et les loisirs et autres activités personnelles dans les lieux et le temps alloués. Elles ont tendance à construire des obstacles physiques, émotionnels, et/ou cognitifs entre ces domaines de façon à les maintenir séparés. Ce modèle repose sur une séparation forte entre les deux sphères. Les TIC sont utilisés dans ce cas pour diminuer la perméabilité des frontières entre les domaines (des pratiques d'autorégulation de l'usage des TIC aussi bien au travail qu'à la maison). Le téléphone portable est la technologie qui donne le plus la sensation de contrôler les frontières des deux domaines de vie. La personne qui suit le modèle de la

segmentation utilise son téléphone portable pour minimiser les interférences d'un domaine vers un autre.

- ***Le modèle du débordement*** : Il consiste en une interpénétration incontrôlée des domaines. Ce débordement entre le travail et le hors-travail, dû principalement à l'usage des TIC, se réfère à l'interpénétration des deux domaines l'un dans l'autre. La perméabilité des frontières, dans ce cas, est une perméabilité subie, une porosité incontrôlée. Malgré un fort désir de maintenir la vie personnelle et la vie professionnelle séparées, les personnes se trouvent souvent contraintes de traiter des questions personnelles alors qu'elles sont au travail (débordement personnel) ou des questions professionnelles alors qu'elles sont à la maison pendant leur temps libre, en dehors du travail (débordement professionnel). La présence de contraintes, de charges, personnelles et professionnelles fait qu'il est difficile d'instaurer des limites aux interpénétrations d'un domaine vers l'autre.
- ***Le modèle de l'intégration*** : Le modèle de l'intégration repose principalement sur la perméabilité des frontières professionnelles. C'est principalement la vie personnelle qui interfère dans la vie professionnelle. Les personnes en intégration peuvent s'occuper d'affaires personnelles, passer des appels, envoyer des mails personnels, réserver des billets de train ou des vacances alors qu'ils sont au travail. Conformément à Clark (2000), lorsqu'il y a intégration des deux domaines, familial et professionnel, cette dernière est réalisée de manière asymétrique. Le domaine qui pénètre le plus l'autre domaine est appelé domaine central. Dans ce cas, le domaine central est la vie personnelle. Les frontières personnelles sont fermes et les frontières professionnelles sont faibles. Le personnel l'emporte sur le professionnel.
- ***Le modèle de l'hybridation*** : Il est principalement lié à la perméabilité des frontières personnelles. L'hybridation revient principalement à l'interférence des questions d'ordre professionnel dans la vie personnelle via l'usage des TIC. Le domaine central dans ce cas, est la vie professionnelle puisqu'elle interfère le plus. Les hybridateurs permettent souvent au travail d'interrompre leur vie personnelle, mais rarement à leur vie personnelle d'interrompre leur travail. Plusieurs tâches professionnelles sont exécutées à la maison, pendant les soirées, les weekends et les vacances L'usage des TIC leu permet d'être constamment connecté à leur travail. Ils ont clairement établi des frontières rigides protégeant leur vie professionnelle, mais pas autour de leur vie personnelle.

Les déterminants de ces modèles d'articulation sont :

- La perméabilité des frontières personnelle
- La perméabilité des frontières professionnelles
- L'autorégulation de l'usage des TIC à la maison et au travail
- La déconnexion à la maison et au travail
- Le contrôle perçu des frontières senti avec l'usage des TIC

4.3 EVOLUTION DYNAMIQUE DES MODELES

Nous avons défini le modèle d'articulation « vie personnelle-vie professionnelle » comme étant l'approche générale qu'un individu utilise pour délimiter les frontières entre ses domaines de vie et s'acquitter de ses responsabilités personnelles et professionnelles. Le but ultime étant d'arriver à un équilibre entre ses domaines de vie. Suite aux discussions faites avec nos différents participants à l'étude, nous nous sommes rendu compte que l'équilibre est une notion subjective. Il ne consiste pas en une distribution égale de ressources entre deux domaines. En effet, il existe plusieurs équilibres, selon les situations, les contraintes, les ressources et les aspirations de chacun. Si la personne perçoit que le modèle d'articulation qu'elle adopte, ne répond pas à ses besoins, et compte tenu de sa situation, de ses ressources et contraintes, des parties prenantes dans chacun de ses domaines de vie, elle le change, jusqu'à obtention du résultat souhaité.

Ce changement dépend comme on l'a vu précédemment de plusieurs variables à savoir :

- Propriétés intrinsèques du modèle : les modèles d'articulation possèdent des caractéristiques propres qui influencent la dynamique de changement. Certains sont plus articulants et plus stables que d'autres. Le modèle de l'hybridation est le modèle le plus articulant, c'est pour cette raison qu'il est choisi par la majorité des individus pour gérer les frontières entre leurs domaines de vie. L'hybridation et l'intégration sont les modèles les plus stables. Après vient la segmentation et enfin le débordement. Dans les deux sens, de la vie personnelle dans la vie professionnelle ou de la vie professionnelle dans la vie personnelle, le débordement est toujours mal vécu, il est source de détresse et de mal être. Les individus n'y restent pas longtemps et passent vite vers un autre modèle.
- Variables personnelles : les variables personnelles qui influencent le passage d'un modèle à un autre sont l'âge, le changement de la situation personnelle avec le mariage et l'arrivée des enfants et la maladie. Ces variables font que les priorités changent entrainant ainsi un changement du budget ressources (temps, énergie, concentration, etc) alloué à chaque domaine.
- Variables professionnelles : les variables professionnelles entrainant le changement de modèles d'articulation relèvent principalement du rôle du manager. Le manque de reconnaissance et de soutien de la part du manager, combiné à une charge de travail élevée, diminuent la motivation de la personne. Pour compenser ce manque de reconnaissance dans le domaine professionnel, la personne décide de consacrer son attention à sa vie personnelle, sa famille et amis.
- Technologies : les technologies ne sont pas citées par les répondants en tant que variable qui les a poussés à changer la manière d'articuler leurs domaines de vie, mais l'impact de leur usage n'est pas des moindres. Elles sont perçues par certains comme une ressource supplémentaire les aidant à articuler leurs domaines de vie (cas de l'hybridation et l'intégration). Par d'autres, elles sont vues comme une contrainte qui les empêche d'articuler leur domaine de vie comme ils veulent (cas du débordement).

Processus de passage d'un modèle à un autre : comment ça se passe ?

Le mot clé qui a retenu notre attention dans l'étude du passage d'un modèle d'articulation des domaines de vie c'est celui d' «investissement ». En effet, ce mot revient sans cesse dans le discours de presque tous les participants. C'est quoi « un investissement » ? Selon Larousse, l'investissement consiste pour un individu « de mettre beaucoup de lui-même dans une action, un travail ». C'est en d'autres termes, le fait d'affecter ses propres ressources dans une action donnée.

Mis à part la théorie comptable de l'investissement, pour qui les ressources sont tout d'abord les ressources matérielles, argent et équipement, dans les recherches sur l'interface « travail-famille », les ressources personnelles sont « temps, énergie, comportement ».

Pour mener à bien les différents rôles qu'il joue dans sa vie, parent, salarié, fils, conjoint, un individu est appelé à répartir ses ressources entre ses différents rôles. La principale caractéristique de ces ressources c'est qu'elles sont limitées. De ce fait, la personne choisit d'investir plus dans le rôle ou le domaine qui est susceptible d'augmenter sa chance de maintenir ou d'obtenir des ressources supplémentaires. Prenons le cas des participants de notre étude qui ont affirmé être dans l'hybridation, que le domaine dans lequel ils dépensent le plus leurs ressources, en temps et en énergie c'est leur travail. Bien s'investir, fournir un travail de qualité et avoir la reconnaissance et la rétribution attendue en termes matériels (salaire/avantage en nature) et/ou immatériels (reconnaissance, accomplissement, promotion, etc.) augmente la motivation chez la personne et ses ressources par la suite. Bien entendu, c'est dans le cas où le domaine surinvesti arrive à satisfaire ces besoins.

Mais, que se passe-t-il si le domaine ou le rôle investi ne répond pas à ce besoin de conservation ou d'augmentation de ressources ?

La personne se doit de développer de nouvelles stratégies qui lui permettent d'éviter de perdre encore des ressources, ces stratégies sont généralement à visée compensatoire pour rétablir un certain équilibre. Le domaine qui était, en quelque sorte, désinvesti, reprend sa place. La personne commence à fixer de nouvelles priorités et surtout de les respecter. Par exemple, après s'être surinvesti dans le domaine professionnel, réinvestir la sphère personnelle consiste à se fixer de nouveaux objectifs. Il s'agit de passer plus de temps, d'engager de vrais échanges, chaque jour avec ses enfants et/ou son conjoint au lieu d'être présent juste lorsqu'ils ont en besoin, ne pas travailler ou limiter le travail le weekend à 2 heures maximum. De nouvelles pratiques basées sur l'usage des TIC sont développées tels que, éteindre son portable une fois arrivé à la maison, ne pas répondre aux appels et mails professionnels, etc. On parle ici d'un usage plus réfléchi et plus responsable des TIC. Le tout est de se fixer ses propres règles et limites et de les respecter, mais aussi de les faire respecter par les autres. Pour ce faire, il faut donc faire comprendre à ses collègues, hiérarchie qu'on a d'autres obligations, d'autres besoins à satisfaire, se positionner d'une manière claire et refuser tout éventuel débordement. L'affirmation de soi est essentielle dans ce cas, il s'agit d'affirmer ses obligations, son avis, ses besoins, sans être agressif, sans détour ou non-dit.

Cette recherche de compensation, le retournement vers un autre domaine ou la redistribution des ressources entre les différents domines de vie n'est que des

tentatives de rétablir l'équilibre souhaité. Cet équilibre est généralement apprécié en termes d'objectifs voulus et des ressources mises en œuvre pour les atteindre. Si la personne perçoit que le modèle d'articulation suivi ne répond pas de répondre à ses besoins et ne lui permet pas d'atteindre son objectif, elle décide alors de le changer. Ceci nous pousse à penser l'équilibre « travail-famille » que les individus cherchent à atteindre en suivant un certain modèle d'articulation est basé sur une égalité entre les ressources mobilisées et les résultats obtenus, contrairement à la conception dominante dans les recherches sur l'interface « travail-famille » selon laquelle l'équilibre consiste à une distribution égale des ressources entre les domaines de vie. Les ressources personnelles sont les suivantes ; le temps, l'énergie, l'attention, l'engagement et l'implication. L'un des résultats que la majorité des individus (cité par la majorité des participants à l'étude) cherchent à avoir est la satisfaction. Ainsi, la perception d'avoir un équilibre entre ses domaines de vie implique un niveau de satisfaction élevée. En outre, cet équilibre est fortement dépendant des désirs et/ou des valeurs d'un individu. Par exemple, les femmes mariées peuvent mettre l'accent, s'occuper plus de leur famille dans leur quête d'équilibre entre domaines de vie. Il existe autant d'équilibre que d'individus, chacun cherche un équilibre particulier entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle.

► Cette recherche est avant tout exploratoire. Elle ne prétend donc pas généraliser ces résultats à l'ensemble des travailleurs. Elle contribue, Cependant, à l'enrichissement du champ de recherche sur l'interface « travail-famille », au plan théorique et pratique. En outre, elle est riche d'implications pour managers et les responsables ressources humaines. Elle questionne également l'ergonomie et la psychologie de travail.

4.4 IMPLICATIONS THEORIQUES

D'un point de vue théorique, les deux études réalisées font progresser notre connaissance des modèles d'articulation des domaines de vie, notamment en l'appréhendant du point de vue de l'action humaine et de l'environnement dans lequel elle se produit. Un environnement qui est caractérisé par un ensemble d'objectifs, de ressources et de contraintes.

La première étude visait à évaluer les déterminants de la perméabilité des frontières via l'usage des TIC. Elle enrichit la littérature sur l'interface travail / hors-travail par deux principales contributions. La première, en fournissant un appui empirique au rôle des TIC dans le brouillage des frontières entre le travail et la vie personnelle et la création de la perméabilité de ces frontières. La deuxième, en affinant des modèles d'articulation entre le travail et le hors-travail, par la suggestion d'une typologie au-delà du continuum « segmentation-intégration » de Nippert-Eng (1996).

Les modèles ainsi définis représentent une photo à un instant « t » de la manière dont une personne articule ses domaines de vie. La seconde étude se proposait de définir la dynamique éventuelle des modèles d'articulation suivis par les individus. Elle a permis de replacer le phénomène d'articulation dans sa dimension dynamique et évolutive. La question de départ était de savoir si les gens gèrent toujours de la même manière les frontières entre leurs domaines de vie. La réponse à cette question a

permis de définir plusieurs parcours de modèles d'articulation, résultant de plusieurs combinaisons possibles des quatre modèles « segmentation, débordement, intégration et hybridation » définis dans la première étude. Le changement d'un modèle à un autre dépend de changements dans les deux domaines professionnels et personnels. Il semblerait que les raisons de changement de modèle diffèrent sensiblement selon le genre.

4.5 IMPLICATIONS PRATIQUES

Le travail a changé de configuration, il est désormais difficile de l'envisager sur la base d'un triptyque stable (mêmes unité de lieu, unité de temps, unité d'action), (Tanquerel, 2012). Avec les technologies de l'information et de la communication, le travail peut être exécuté et par conséquent peut être défini en dehors des heures habituelles de l'activité et en dehors du lieu de travail. La perméabilité des frontières est un phénomène vécu par la majorité des travailleurs.

Pour le management

Le management doit changer également de configuration, l'ouverture des frontières de l'entreprise aux affaires personnelles pousse le manager à repenser autrement le salarié. En effet, un salarié ne laisse plus sa vie personnelle et ses problèmes aux portes de l'entreprise, il les ramène avec. Les entreprises ne doivent plus nier ce problème ou l'occulter. Dumas (2011) affirme que le premier frein dans l'entreprise est le déni, l'ignorance du problème de conciliation ou la croyance que le problème est uniquement d'ordre privé. Pour les salariés, l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale constitue un sujet de préoccupation important. Ils demandent de plus en plus aux organisations de leur permettre un meilleur équilibre vie personnelle/professionnelle.

Les entreprises doivent tenir compte de cette double injonction et redéfinir leurs champs d'action. La question de la vie personnelle des salariés ne peut désormais être dissociée de la vie au travail. La gestion de la relation vie personnelle-vie professionnelle ne relève plus uniquement de la responsabilité du salarié. C'est au manager qu'incombe, désormais, la responsabilité de gestion de la perméabilité de ces frontières avec toutes les difficultés et les enjeux que cette gestion implique. Instaurer des politiques de gestion d'équilibre vie personnelle-vie professionnelle est plus que jamais nécessaire aussi bien pour la performance des entreprises que pour le bien être des salariés.

Les principaux enjeux de la conciliation « vie personnelle-vie professionnelle » que le mangement doit prendre en considération sont :

Des enjeux juridiques : la question de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est apparue sous l'angle de l'égalité de traitement professionnel entre les sexes6. La deuxième étude a montré la grande différence entre les hommes et les

6 La loi française n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la négociation collective annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle et salariale inclut la question de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale (ORSE, 2010).

femmes. En effet, les ajustements entre travail et vie familiale incombent majoritairement aux femmes et influent sur leur parcours professionnel. La majorité des femmes connaissent un changement de situation professionnelle après la naissance du premier enfant. Certaines choisissent leur emploi en fonction la commodité des horaires quitte à sacrifier des postes meilleurs, d'autres passent à mi-temps ou se retirent du marché de travail pendant quelques années, ce qui n'est pas le cas pour un homme.

Des enjeux sociétaux : l'articulation entre le travail et le hors-travail passe toujours par un classement de priorités ? Qu'est ce qui importe le plus pour un individu ? La deuxième étude a montré que les priorités changent souvent et dans la majorité des cas rencontrés, le déplacement de priorités se fait au profit de la vie hors-travail. Peut-on dire que le travail a cessé d'être la sphère centrale de l'existence humaine ? Est-ce la fin de la valeur travail ? La recherche de l'équilibre « vie personnelle-vie professionnelle » va de pair avec une réévaluation constante de la place accordée au travail dans la hiérarchie des valeurs sociales. Bien que la valeur travail reste une valeur forte (ceci est principalement le cas des individus ayant adopté l'hybridation comme modèle d'articulation), la tendance où le travail prend une place excessive dans la vie est de plus en plus remise en cause.

Responsabilité sociale d'entreprise : se soucier du bien-être de ses salariés donne à l'entreprise une image de responsabilité sociale et sociétale auprès de ses partenaires ; salariés, futurs salariés et clients. Instaurer des règles, des pratiques d'articulation des temps de vie contribue à façonner cette image. L'entreprise devient plus attractive sur le marché de l'emploi en véhiculant des valeurs humaines. L'image d'entreprise responsable peut aussi influencer les choix des consommateurs entre produits concurrents.

Pour la psychologie de travail

Dans cette partie, on parle du côté obscur de la technologie, et plus précisément des effets négatifs de la perméabilité des frontières personnelles causée par l'usage des TIC : en quoi utiliser TIC à la maison pour des fins professionnelles peut-il être générateur de risques psychosociaux ?

Il est communément admis que l'usage des TIC a inuit des modifications dans les situations de travail. Parmi les principales modifications, il y la densification et l'intensification des rythmes de travail.

L'utilisation des TIC au travail ou en dehors du travail a permis l'émergence de nouvelles formes d'organisation, la tension professionnelle est présente n'importe où et n'importe quand. L'immédiateté des réponses, le sentiment d'urgence deviennent la norme. Désormais, une partie du travail est faite à la maison. Les frontières personnelles s'estompent au profit du travail. Mais le temps personnel est normalement un temps pour s'occuper de sa famille, de ses parents, de ses enfants, c'est un temps pour faire du sport, pour voir des amis, comment gérer ça? Comment gérer ce débordement ?

La deuxième étude a montré que certains individus vivent ce débordement de la sphère professionnelle dans la sphère professionnelle. Ce débordement conduit à un

déséquilibre entre les deux sphères. Ce déséquilibre est à l'origine d'un conflit entre le travail et la famille puisque la personne se trouve dans l'incapacité de remplir son rôle personnel. Les pressions et les responsabilités du travail interférent avec ceux de la famille.

La personne est physiquement présente dans sa sphère personnelle, mais les TIC, en permettant de travailler à domicile et de garder le contact professionnel, l'empêche d'accomplir son rôle en tant que conjoint ou de parent. L'individu est physiquement présent mais psychologiquement et socialement absent. Elle est absorbée intellectuellement et émotionnellement par son travail.

Les deux rôles se trouvent en conflit. Les ressources que la personne investit pour exécuter son travail (temps, énergie, etc.) diminuent celles qu'elle devrait consacrer à sa famille et à ses amis. Il s'en suit un isolement dans la sphère familiale et sociale. Cette dualité est source de tensions et de conflit. Ce conflit a pour conséquence la diminution de l'engagement professionnel (certaines personnes décident même de démissionner) et l'augmentation du risque d'épuisement professionnel (Ayyagari et al.2011).

La difficulté à concilier vie personnelle et vie professionnelle est un facteur de souffrance, de stress et d'épuisement professionnel au travail. Ce mal-être en milieu professionnel touche de plus en plus d'individus et de plus en plus de catégories socioprofessionnelles.

Aider les salariés à trouver un équilibre entre les impératifs professionnels et les impératifs personnels contribuera à améliorer de façon considérable à la qualité du travail.

Pour l'ergonomie

Deux implications importantes ressortent de nos deux études pour l'ergonomie, principalement pour l'analyse de l'activité.

Les résultats de la première étude montrent que les frontières entre le travail et le hors-travail sont de plus en plus perméables. Il y a un déplacement de l'activité professionnelle dans la sphère personnelle. De plus en plus d'individus travaillent depuis chez eux, surtout avec l'introduction massive des TIC. Les syndicats ont soulevé la question de reconnaissance de ce travail effectué en dehors des murs de l'entreprise. Il a été demandé aux managers de reconnaitre ce temps de travail dans le décompte des heures des salariés, de les payer pour ces heures de travail supplémentaires faites à la maison.
Pour l'ergonomie, la question est autre : l'analyse de l'activité, comment doit-elle être conduite désormais, avec le déplacement du travail dans la sphère personnelle, l'ergonome comment va-t-il analyser l'activité ? Peut-il faire abstraction de la partie de l'activité qui est faite en dehors des murs de l'entreprise ?

Les résultats de la deuxième étude montre que les domaines de vie sont interdépendants. Les échanges de ressources et les régulations pour trouver et maintenir un équilibre sont multiples. Le travail et le hors-travail sont deux domaines interdépendants, le changement dans l'un affecte l'autre. Avant, l'analyse de l'activité se centrait sur l'activité professionnelle, en occultant les autres activités de la vie. Il est désormais nécessaire pour les ergonomes de prendre en considération

l'interdépendance des domaines de vie dans une approche globale pour avoir une compréhension totale de l'activité. Comprendre le travail nécessite de se centrer sur toutes les activités de la vie et non uniquement l'activité professionnelle. Ce résultat est en accord avec la théorie des systèmes d'activité de Currie et Hajjar (…), il est impossible d'isoler la sphère professionnelle de ses interactions avec les autres sphères de vie. Une modification de l'un « entraîne une perturbation des échanges entre sous-systèmes et la mobilisation de processus de régulation du système global d'activités » (Curie & Hajjar, 1987, p. 52).
Ceci est d'autant vrai que, d'une part, la distinction entre la vie personnelle et la vie professionnelle est aujourd'hui de plus en plus complexe, et que les travailleurs doivent gérer cette porosité des frontières. Ils cherchent constamment à recomposer entre leurs obligations professionnelles et leurs obligations personnelles pour trouver un équilibre.
D'autre part, l'usage des TIC a contribué au déplacement et à la modification des lieux et des pratiques habituels de travail. Le travail devient de plus en plus mobile rendant les frontières de plus en plus difficiles à cerner. Il est possible de travailler n'importe où et n'importe quand, à la maison, dans les cafés, dans les transports, pendant les vacances les weekends.
Cette mobilité ainsi que ces interpénétrations des domaines de vie complexifient le recueil de données sur le travail. Pour une meilleure connaissance de la réalité du travail, Rogard et Béguin (1997, 10) recommandent une « part d'innovation pour ne pas perdre le fil d'une activité éclatée échappant aux cadres temporels et géographiques traditionnels ».
Ces innovations doivent porter sur les méthodologies traditionnellement suivies pour analyser l'activité. Une triangulation de méthodes est nécessaire. Par exemple, l'observation doit être complétée par des auto-observations, par des entretiens. Il faut également dépasser le cadre strict du travail afin de repérer et de comprendre la gestion spatio-temporelle des activités.

4.6 LIMITES

Notre recherche apporte une contribution à la littérature de l'interface travail-famille en présentant une vue spécifique de perméabilité des frontières, basée sur l'utilisation des TIC et les différentes pratiques auxquelles recourent les usagers, soit pour augmenter, soit pour diminuer cette perméabilité. Cependant, elle n'est pas sans limites. Tout d'abord, nous n'avons pas exploré une liste exhaustive des déterminants, préférant tester un modèle serré basé sur la théorie travail / famille. Le modèle met l'accent sur un ensemble de variables externes (caractéristiques du travail et culture « travail/hors-travail) et internes (niveau de techno-symbiose). Ces variables semblent être plus explicatives de la perméabilité des frontières personnelles via l'usage TIC par rapport à celle des frontières professionnelles. Par conséquent, d'autres études peuvent chercher à spécifier et à tester le rôle d'autres déterminants de la perméabilité des frontières professionnelles.

Deuxièmement, nous examinons les estimations globales de l'utilisation des TIC par les répondants sur le lieu et pendant le travail, et chez eux plutôt que le suivi de leur utilisation spécifique tout au long de la journée. Idéalement, les répondants auraient

pu fournir des journaux quotidiens (daily diaries). Cependant, la recherche par le biais de ce procédé est ardue. En utilisant un questionnaire, nous avons probablement limité la fatigue du répondant afin d'avoir une plus grande fiabilité de réponses.

BIBLIOGRAPHIE

- ✓ Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, *58*(3), 414-435. http://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774
- ✓ Arnold, M. (2003). On the phenomenology of technology: the « Janus-faces » of mobile phones. *Information and Organization*, *13*(4), 231-256. http://doi.org/10.1016/S1471-7727(03)00013-7
- ✓ Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000a). All in a Day'S Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *Academy of Management Review*, *25*(3), 472-491. http://doi.org/10.5465/AMR.2000.3363315
- ✓ Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000b). All in a Day'S Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *Academy of Management Review*, *25*(3), 472-491. http://doi.org/10.5465/AMR.2000.3363315
- ✓ Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, *14*(1), 20-39. http://doi.org/10.5465/AMR.1989.4278999
- ✓ Bales, R. F., & Parsons, T. (2014). *Family: Socialization and Interaction Process*. Routledge.
- ✓ Bardin, L. (1993). L'analyse de contenu (7 éd.). *Paris: Presses*.
- ✓ Barley, S. R. (1986). Technology as an Occasion for Structuring: Evidence from Observations of CT Scanners and the Social Order of Radiology Departments. *Administrative Science Quarterly*, *31*(1), 78-108. http://doi.org/10.2307/2392767
- ✓ Bateson, M. C. (2001). *Composing a Life*. Grove Press.
- ✓ Biddle, B. J. (1986). Recent Development in Role Theory. *Annual Review of Sociology*, *12*, 67-92.
- ✓ Bittman, M., Brown, J. E., & Wajcman, J. (2009). The mobile phone, perpetual contact and time pressure. *Work, Employment & Society*, *23*(4), 673-691. http://doi.org/10.1177/0950017009344910
- ✓ Blood Jr., R. O., & Wolfe, D. M. (1960). *Husbands and wives: The dynamics of family living* (Vol. xxi). Oxford, England: Free Press Glencoe.
- ✓ Boneva, B., Kraut, R., & Frohlich, D. (2001). Using E-mail for Personal Relationships The Difference Gender Makes. *American Behavioral Scientist*, *45*(3), 530-549. http://doi.org/10.1177/00027640121957204
- ✓ Brangier, E., Dufresne, A., & Hammes-Adelé, S. (2010). Approche symbiotique de la relation humain-technologie : perspectives pour l'ergonomie informatique. *Le travail humain*, *72*(4), 333-353.

- ✓ Brangier, É., & Hammes-Adelé, S. (2011). Beyond the technology acceptance model: Elements to validate the human-technology symbiosis model. In *Ergonomics and health aspects of work with computers* (pp. 13-21). Springer Berlin Heidelberg.
- ✓ Brannen, J. (2005). Time and the Negotiation of Work–Family Boundaries Autonomy or illusion? *Time & Society*, *14*(1), 113-131. http://doi.org/10.1177/0961463X05050299
- ✓ Bryman, A. (2007). Barriers to Integrating Quantitative and Qualitative Research. *Journal of Mixed Methods Research*, *1*(1), 8-22. http://doi.org/10.1177/2345678906290531
- ✓ Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*(4), 365-375. http://doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.365
- ✓ Burke, R. J. (2006). Organizational culture: A key to the success of work-life integration. *Work-life balance: A psychological perspective*, 235-260.
- ✓ Burke, R. J., & Cooper, C. L. (2008a). *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices*. Emerald Group Publishing.
- ✓ Burke, R. J., & Cooper, C. L. (2008b). *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices*. Emerald Group Publishing.
- ✓ Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1987). Work and family. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (éd.), *International review of industrial and organizational psychology 1987* (p. 273-320). Oxford, England: John Wiley & Sons.
- ✓ Carlson, D. (2012). *Leaving Safe Harbors: Toward a New Progressivism in American Education and Public Life*. Routledge.
- ✓ Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work–Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference? *Journal of Management*, *26*(5), 1031-1054. http://doi.org/10.1177/014920630002600502
- ✓ Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, *56*(2), 249-276. http://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713
- ✓ Champoux, J. E. (1978). Perceptions of Work and Nonwork A Reexamination of the Compensatory and Spillover Models. *Work and Occupations*, *5*(4), 402-422. http://doi.org/10.1177/073088847800500402
- ✓ Charreire, S., & Durieux, F. (1999). Explorer et tester. *Méthodes de recherche en management*, *57*, 80.

- ✓ Charreire-Petit, S., & Durieux, F. (2003). Explorer et tester: deux voies pour la recherche. *Thiétart RA et coll. (éd.), Méthodes de recherche en management, Paris, Dunod*.
- ✓ Chesley, N. (2005). Blurring Boundaries? Linking Technology Use, Spillover, Individual Distress, and Family Satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, *67*(5), 1237-1248. http://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00213.
- ✓ Clark, S. C., & Farmer, P. M. K. (1998). Living in two different worlds: Measuring cultural and value differences between work and home, and their effect on border-crossing. *Clarck, S.(2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations*, *53*(6), 747-770.
- ✓ Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, *53*(6), 747-770. http://doi.org/10.1177/0018726700536001
- ✓ Connell, R. W. (1983). *Which way is up?: Essays on sex, class, and culture*. Allen & Unwin Academic.
- ✓ Connell, R. (2003). *Gender and power*. Polity Press. Consulté à l'adresse http://scholar.google.com/scholar?cluster=6039246754066912004&hl=en&oi=scholar
- ✓ Couvreur, A., & Lehuede, F. (2002). *Essai de comparaison de méthodes quantitatives et qualitatives à partir d'un exemple: le passage à l'euro vécu par les consommateurs*. CRÉDOC, Département Consommation.
- ✓ Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2007). Designing and conducting mixed methods research. Thousand Oaks, CA: Sage.
- ✓ Crotty, M. (1998). *The foundations of social research: Meaning and perspective in the research process*. Sage.
- ✓ Curie, J., & Hajjar, V. (1987). Vie de travail, vie hors travail: la vie en temps partagé. *Traité de psychologie du travail*, 37-55.
- ✓ Curie, J. (2000). *Travail, personnalisation, changements sociaux: archives pour les histoires de la psychologie du travail*. Octares Ed..
- ✓ Daly, K. (1996). *Families & Time: Keeping Pace in a Hurried Culture*. SAGE Publications.
- ✓ Daniels, K., Lamond, D., & Standen, P. (2001). Teleworking: Frameworks for Organizational Research. *Journal of Management Studies*, *38*(8), 1151-1185. http://doi.org/10.1111/1467-6486.00276
- ✓ Desrochers, S., & Sargent, L. (2003). Boundary/Border Theory and Work-Family Integration, A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry. *Chestnut Hill: Boston College*.
- ✓ Desrochers, S., & Sargent, L. D. (2004). Boundary/Border Theory and Work-Family Integration1. *Organization Management Journal*, *1*(1), 40-48. http://doi.org/10.1057/omj.2004.11

- ✓ Desrochers, S., Hilton, J. M., & Larwood, L. (2005). Preliminary validation of the work-family integration-blurring scale. *Journal of Family Issues*, *26*(4), 442-466.
- ✓ Dex, S., & Smith, C. (2002). *The Nature and Pattern of Family-friendly Employment Policies in Britain*. Policy Press.
- ✓ Dubin, R. (1971). Work and Non-Work: Institutional Perspectives. Consulté à l'adresse http://eric.ed.gov/?id=ED055201
- ✓ Dubinskas, F. A. (1988). Janus organizations: Scientists and managers in genetic engineering firms. *Making time: Ethnographies of high-technology organizations*, *170*, 232.
- ✓ Duxbury, L. E. (1991). *Balancing work and family: a study of the Canadian Federal Public Sector*. Ottawa: Carleton University
- ✓ Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, *76*(1), 60-74. http://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60
- ✓ Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, *66*(1), 124-197. http://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003
- ✓ Eckenrode, J., & Gore, S. (1990). Stress and Coping at the Boundary of Work and Family. In J. Eckenrode & S. Gore (éd.), *Stress Between Work and Family* (p. 1-16). Springer US. Consulté à l'adresse http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4899-2097-3_1
- ✓ Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (1999). Work and Family Stress and Well-Being: An Examination of Person-Environment Fit in the Work and Family Domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *77*(2), 85-129. http://doi.org/10.1006/obhd.1998.2813
- ✓ Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000a). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, *25*(1), 178-199. http://doi.org/10.5465/AMR.2000.2791609
- ✓ Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000b). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, *25*(1), 178-199. http://doi.org/10.5465/AMR.2000.2791609
- ✓ El Akremi, A., Ikram Nasr, M., & Sassi, N. (2007). Impact de la culture nationale sur la confiance interpersonnelle en milieu du travail: analyse comparative entre la France et la Tunisie. *Les actes des congrès AGRH*.
- ✓ Ellen Ernst Kossek, Raymond A. Noe, & Beverly J. DeMarr. (1999). Work-family role synthesis: individual and organizational determinants. *International Journal of Conflict Management*, *10*(2), 102-129. http://doi.org/10.1108/eb022820

- ✓ El Wafi, W., Brangier, E., & Zaddem, F. (2016). Usage des technologies numériques et modèles de la perméabilité des frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle. *Psychologie du Travail et des Organisations*, *22*(1), 74-87.
- ✓ Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, *83*(2), 139-149. http://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139
- ✓ Evans, P., & Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Organizational Behavior*, *5*(1), 9-21. http://doi.org/10.1002/job.4030050103
- ✓ Evans, P., & Bartolomé, F. (1986). The dynamics of work-family relationships in managerial lives. *Applied Psychology*, *35*(3), 371-395. http://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1986.tb00936.x
- ✓ Evrard Y., Pras B., Roux E. (2003), *Market : Etudes et recherches en marketing*, 3ème Edition, Paris, Dunod.
- ✓ Faderman, L. (1991). *Odd girls and twilight lovers: A history of lesbian life in twentieth-century America*. Columbia University Press.
- ✓ Felstead, A., & Jewson, N. S. Walters (2005), Changing places of work. Basingstoke and New York, Palgrave Macmillan.
- ✓ Felstehausen, G. I. N. N. Y. (1990). A framework for examining the interdependence of family and work: Family environment Theory. *Journal of Vocational Home Economics Education*, *8*(1), 53-63.
- ✓ Folbre, N., & Bittman, M. (2004). *Family Time: The Social Organization of Care*. Psychology Press.
- ✓ Fortunati, L. (2001). The Mobile Phone: An Identity on the Move. *Personal and Ubiquitous Computing*, *5*(2), 85-98. http://doi.org/10.1007/PL00000017
- ✓ Friedman, D. E., & Johnson, A. A. (1996). *Moving from Programs to Culture Change: The Next Stage for the Corporate Work-Family Agenda.* Families and Work Institute, 330 Seventh Avenue, New York, NY 10001; phone: 212-465-2044. Consulté à l'adresse http://eric.ed.gov/?id=ED411999
- ✓ Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1994). Relationship between Job and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation? *Journal of Management*, *20*(3), 565-579. http://doi.org/10.1177/014920639402000303
- ✓ Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work–Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, *50*(2), 145-167. http://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577
- ✓ Galinsky, E., & Stein, P. J. (1990). The impact of human resource policies on employees balancing work/family life. *Journal of Family Issues*, *11*(4), 368-383.

- ✓ Galinsky, E., Kim, S. S., & Bond, J. T. (2001). *Feeling overworked: When work becomes too much*. Families and Work Institute.
- ✓ Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. *The handbook of work and health psychology*, *2*, 279-312.
- ✓ Gray, D. E. (2013). *Doing Research in the Real World*. SAGE.
- ✓ Green, F. (2001). It's Been A Hard Day's Night: The Concentration and Intensification of Work in Late Twentieth-Century Britain. *British Journal of Industrial Relations*, *39*(1), 53-80. http://doi.org/10.1111/1467-8543.00189
- ✓ Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, *31*(2), 200-215. http://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90057-1
- ✓ Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985a). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, *10*(1), 76-88. http://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352
- ✓ Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985b). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, *10*(1), 76-88. http://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352
- ✓ Greenhaus, J. H. (1988). The intersection of work and family roles: Individual, interpersonal, and organizational issues. *Journal of Social Behavior and Personality*, *3*(4), 23.
- ✓ Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 510-531. http://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- ✓ Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, *31*(1), 72-92. http://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625
- ✓ Griffin, M., & Griffin, W. (2001). organizational Behavior People and Organization, sixth Editition Arizona state University. *Managing Hokghton Mifflin company, Boston New york*, 220-246.
- ✓ Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*(1), 111-126. http://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111
- ✓ Grzywacz, J. G. (2002, November). Toward a theory of work-family facilitation. In *34th Annual Theory Construction and Research Methodology Workshop, Houston, TX*.
- ✓ Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of qualitative research*, *2*(163-194), 105.

- ✓ Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, *41*(2), 255-279. http://doi.org/10.1177/0539018402041002005
- ✓ Guilbert, L., & Lancry, A. (2005). Les activités, temps et lieux de vie des cadres: Un système de déterminants individuels, contextuels et technologiques. *Activités, 2 (2)*, 25-42.
- ✓ Gutek, B. A., Repetti, R. L., & Silver, D. L. (1988). Nonwork roles and stress at work. *Causes, coping and consequences of stress at work*, *2*, 141-174.
- ✓ Haddon, L., & Silverstone, R. (2000). Information and communication technologies and everyday life: Individual and social dimensions. *The information society in Europe: Work and life in an age of globalization*, 233-257.
- ✓ Hall, D. T. (1972). A Model of Coping with Role Conflict: The Role Behavior of College Educated Women. *Administrative Science Quarterly*, *17*(4), 471-486. http://doi.org/10.2307/2393827
- ✓ Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing Work Life and Home Life: What Can Organizations Do to Help? *The Academy of Management Executive*, *2*(3), 213-223. http://doi.org/10.5465/AME.1988.4277258
- ✓ Hansez, I., Stinglhamber, F., & Hanin, D. (2008). Interférence négative du travail sur la famille et stress au travail : impact du support organisationnel perçu. Consulté à l'adresse http://orbi.ulg.ac.be/handle/2268/39336
- ✓ Haythornthwaite, C. (2001). Exploring Multiplexity: Social Network Structures in a Computer-Supported Distance Learning Class. *The Information Society*, *17*(3), 211-226. http://doi.org/10.1080/01972240152493065
- ✓ Hecht, T. D., & Allen, N. J. (2009). A longitudinal examination of the work–nonwork boundary strength construct. *Journal of Organizational Behavior*, *30*(7), 839-862. http://doi.org/10.1002/job.579
- ✓ Higgins, E. T., Klein, R., & Strauman, T. (1985). Self-concept discrepancy theory: A psychological model for distinguishing among different aspects of depression and anxiety. *Social cognition*, *3*(1), 51.
- ✓ Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*, *50*(1), 49-58. http://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x
- ✓ Hochschild, A. R. (2003). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press.
- ✓ Hoffman, M. E., & Bulger, C. A. (2009). Whither boundaries? The Internet and the blurring of work and personal life. *The Culture of Efficiencey: Technology in Everyday Life*, 322-338.

- ✓ Ian Towers, Linda Duxbury, Christopher Higgins, & John Thomas. (2006). Time thieves and space invaders: technology, work and the organization. *Journal of Organizational Change Management*, *19*(5), 593-618. http://doi.org/10.1108/09534810610686076
- ✓ Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., Scott, D., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, *92*(5), 1368-1379. http://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1368
- ✓ Jackson, J. (1998). Contemporary criticisms of role theory. *Journal of Occupational Science*, *5*(2), 49-55. http://doi.org/10.1080/14427591.1998.9686433
- ✓ JAHN, E. W., THOMPSON, C. A., & KOPELMAN, R. E. (2003). Rationale and construct validity evidence for a measure of perceived organizational family support (POFS): Because purported practices may not reflect reality. *Community, Work & Family*, *6*(2), 123-140. http://doi.org/10.1080/13668800302545
- ✓ Jarvenpaa, S. L., & Lang, K. R. (2005). Managing the Paradoxes of Mobile Technology. *Information Systems Management*, *22*(4), 7-23. http://doi.org/10.1201/1078.10580530/45520.22.4.20050901/90026.2
- ✓ Jauréguiberry, F. (2013). *Déconnexion volontaire aux technologies de l'information et de la communication* (report). Consulté à l'adresse https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00925309/document
- ✓ Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (2013). *Work-Life Balance: A Psychological Perspective*. Psychology Press.
- ✓ Judge, T. A., & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *67*(2), 101-107. http://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1994.tb00554.x
- ✓ Kabanoff, B. (1980). Work and nonwork: A review of models, methods, and findings. *Psychological Bulletin*, *88*(1), 60-77. http://doi.org/10.1037/0033-2909.88.1.60
- ✓ Kando, T. M., & Summers, W. C. (1971). The Impact of Work on Leisure: Toward a Paradigm and Research Strategy. *The Pacific Sociological Review*, *14*(3), 310-327. http://doi.org/10.2307/1388645
- ✓ Kakihara, M., & Sørensen, C. (2002). *" Post-modern" Professionals' Work and Mobile Technology*. LSE, Department of Information Systems.
- ✓ Kanter, R. M. (1977). *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*. Russell Sage Foundation.
- ✓ Kanter, R. M. (1989). Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy. *Family Business Review*, *2*(1), 77-114. http://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1989.00077.x

- ✓ Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organizations.
- ✓ Kinnunen, U., Mauno, S., Geurts, S., & Dikkers, J. (2005). Work–family culture in organizations: Theoretical and empirical approaches. *Work and family: An international research perspective*, 87-120.
- ✓ Kirchmeyer, C. (1995). Managing the Work-Nonwork Boundary: An Assessment of Organizational Responses. *Human Relations*, *48*(5), 515-536. http://doi.org/10.1177/001872679504800504
- ✓ Kossek, E. E., Dass, P., & DeMarr, B. (1994). The Dominant Logic of Employer-Sponsored Work and Family Initiatives: Human Resource Managers' Institutional Role. *Human Relations*, *47*(9), 1121-1149. http://doi.org/10.1177/001872679404700905
- ✓ Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2007). *CEO of Me: Creating a Life that Works in the Flexible Job Age*. Pearson Prentice Hall.
- ✓ Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2005). Flexibility Enactment Theory: Implications of Flexibility Type, Control, and Boundary Management for Work- Family Effectiveness. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (éd.), *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives* (p. 243-261). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- ✓ Kossek, E., Ruderman, M., Braddy, P., & Hannum, K. (2011, August). Development and validation of work-nonwork boundary management profiles. In *National Academy of Management meetings, San Antonio, TX. Thomas Kalliath, PhD, has qualifications in Organisational Psychology and Management*.
- ✓ Kraut, R., Patterson, M., Lundmark, V., Kiesler, S., Mukophadhyay, T., & Scherlis, W. (1998). Internet paradox: A social technology that reduces social involvement and psychological well-being? *American Psychologist*, *53*(9), 1017-1031. http://doi.org/10.1037/0003-066X.53.9.1017
- ✓ Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, *27*(4), 485-507. http://doi.org/10.1002/job.386
- ✓ Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing Borders and Bridges: Negotiating the Work-Home Interface via Boundary Work Tactics. *Academy of Management Journal*, *52*(4), 704-730. http://doi.org/10.5465/AMJ.2009.43669916
- ✓ Lambert, S. J. (1990). Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. *Human Relations*, *43*(3), 239-257. http://doi.org/10.1177/001872679004300303
- ✓ Lambin, J.J., (1990). *La recherche marketing*, Paris, MacGraw-Hill.
- ✓ Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge University Press.

- ✓ Lee, H. (1999). Time and information technology: monochronicity, polychronicity and temporal symmetry. *European Journal of Information Systems*, *8*(1), 16-26.
- ✓ Lee, H., & Liebenau, J. (2000). Temporal effects of information systems on business processes: focusing on the dimensions of temporality. *Accounting, Management and Information Technologies*, *10*(3), 157-185. http://doi.org/10.1016/S0959-8022(00)00003-5
- ✓ Lester, M. (1984). Self: sociological portraits. *The existential self in society*, 18-68.
- ✓ Lewis, S., & Cooper, C. L. (1999). The work–family research agenda in changing contexts. *Journal of Occupational Health Psychology*, *4*(4), 382-393. http://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.382
- ✓ Lincoln, Y. S., & Denzin, N. K. (Eds.). (1998). *The landscape of qualitative research: Theories and issues*. Sage.
- ✓ Linton, R. (1936). *The study of man: an introduction* (Vol. ix). Oxford, England: Appleton-Century.
- ✓ Linville, P. W. (1985). Self-complexity and affective extremity: Don't put all of your eggs in one cognitive basket. *Social cognition*, *3*(1), 94.
- ✓ Lobel, S. A. (1991a). Allocation of Investment in Work and Family Roles: Alternative Theories and Implications for Research. *Academy of Management Review*, *16*(3), 507-521. http://doi.org/10.5465/AMR.1991.4279467
- ✓ Lobel, S. A. (1991b). Allocation of Investment in Work and Family Roles: Alternative Theories and Implications for Research. *Academy of Management Review*, *16*(3), 507-521. http://doi.org/10.5465/AMR.1991.4279467
- ✓ Lobel, S. A., & Clair, L. S. (1992). Effects of Family Responsibilities, Gender, and Career Identity Salience on Performance Outcomes. *Academy of Management Journal*, *35*(5), 1057-1069. http://doi.org/10.2307/256540
- ✓ Lockwood, N. (2003). *Work/life balance: Challenges and solutions*. Society for Human Resource Management.
- ✓ Madden, M., & Jones, S. (2008). Networked Workers, Pew Internet and American Life Project. *Washington, DC: Pew Research Center*.
- ✓ Martinez, C. (1998). L'entretien d'explicitation comme instrument de recueil de données. *recherches en EPS: bilan et perspectives, éd revue EPS*, 389-398.
- ✓ Mauss, M. (1923). Essai sur le don forme et raison de l'échange dans les sociétés archaiques. *L'Année sociologique (1896/1897-1924/1925)*, *1*, 30-186.
- ✓ Mazmanian, M. A., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2005). Crackberries: The social implications of ubiquitous wireless e-mail devices. In *Designing ubiquitous information environments: Socio-technical issues and challenges* (pp. 337-343). Springer US.

- ✓ Methot, J. R., & LePine, J. A. (2009). Proactive boundary management: Examining the functionality of role segmentation preferences. In *24th Annual Conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA*.
- ✓ McKie, L., Gregory, S., & Bowlby, S. (2002). Shadow Times The Temporal and Spatial Frameworks and Experiences of Caring and Working. *Sociology*, *36*(4), 897-924. http://doi.org/10.1177/003803850203600406
- ✓ Merton, R. K. (1957). The Role-Set: Problems in Sociological Theory. *The British Journal of Sociology*, *8*(2), 106-120. http://doi.org/10.2307/587363
- ✓ Mesch, G. S. (2006). Family Relations and the Internet: Exploring a Family Boundaries Approach. *Journal of Family Communication*, *6*(2), 119-138. http://doi.org/10.1207/s15327698jfc0602_2
- ✓ Michelson, W. M. (1983). *The logistics of maternal employment: implications for women and their families* (No. 18). Centre for Urban and Community Studies, University of Toronto.
- ✓ Microsoft Word - 10 02 rapport.doc - books_512_0.pdf. (s. d.). Consulté à l'adresse http://www.dphu.org/uploads/attachements/books/books_512_0.pdf
- ✓ Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2003). Analyse des données qualitatives: recueil de nouvelles méthodes, seconde édition. *De Boeck, Bruxelles*.
- ✓ Minichiello, V., Aroni, R., Timewell, E., & Alexander, L. (1990). Interview processes. *depth interviewing: Researching people*. Hong Kong: Longman Cheshire Pty Limited
- ✓ Monique, P., & Hunter, L. W. (2005). Technology, Organizations, and Work-Life Integration. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (éd.), *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives* (p. 61-84). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- ✓ Morf, M. (1989). *The work/life dichotomy: Prospects for reintegrating people and jobs* (Vol. xiv). New York, NY, England: Quorum Books.
- ✓ Musson, G., & Tietze, S. (2004). Places and Spaces: The Role of Metonymy in Organizational Talk. *Journal of Management Studies*, *41*(8), 1301-1323. http://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2004.00476.x
- ✓ Near, J. P. (1984). Predictive and explanatory models of work and nonwork. *Management of work and personal life: Problems and opportunities*, 67-85.
- ✓ Neil Pollock, & James Cornford. (2004). ERP systems and the university as a « unique » organisation. *Information Technology & People*, *17*(1), 31-52. http://doi.org/10.1108/09593840410522161
- ✓ Nielson, T. R., Carlson, D. S., & Lankau, M. J. (2001). The Supportive Mentor as a Means of Reducing Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, *59*(3), 364-381. http://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1806
- ✓ Nippert-Eng, C. E. (2008). *Home and Work: Negotiating Boundaries through Everyday Life*. University of Chicago Press.

- ✓ Olson-Buchanan, J. B., & Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, *68*(3), 432-445. http://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.006
- ✓ *On social psychology : selected papers*. (1969). University of Chicago Press.
- ✓ Orlikowski, W. J. (2007). Sociomaterial Practices: Exploring Technology at Work. *Organization Studies*, *28*(9), 1435-1448. http://doi.org/10.1177/0170840607081138
- ✓ Padavic, I., & Reskin, B. F. (2002). *Women and men at work*. Pine Forge Press. Thousand Oaks, California
- ✓ Papadakis, M. C. (2001). The Application and Implications of Information Technologies in the Home: Where Are the Data and What Do They Say?. Consulté à l'adresse http://eric.ed.gov/?id=ED452050
- ✓ Payton-Miyazaki, M. A. R. I. C. K., & Brayfield, A. H. (1976). The good job and the good life: Relation of characteristics of employment to general well-being. *Measuring work quality for social reporting*, 105-150.
- ✓ Perret, V., & Séville, M. (2003). Fondements épistémologiques de la recherche. *Méthodes de recherche en management* , 372-388.
- ✓ Perlow, L. A. (1998). Boundary Control: The Social Ordering of Work and Family Time in a High-Tech Corporation. *Administrative Science Quarterly*, *43*(2), 328-357. http://doi.org/10.2307/2393855
- ✓ Pinch, T. J., & Bijker, W. E. (1984). The Social Construction of Facts and Artefacts: Or How the Sociology of Science and the Sociology of Technology Might Benefit Each Other. *Social Studies of Science*, *14*(3), 399-441.
- ✓ Piotrkowski, C. S. (1979). *Work and the family system*. Free Press; Collier Macmillan.
- ✓ Piotrkowski, C. S., Rapoport, R. N., & Rapoport, R. (1987). Families and Work. In M. B. Sussman & S. K. Steinmetz (éd.), *Handbook of Marriage and the Family* (p. 251-283). Springer US. Consulté à l'adresse http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4615-7151-3_10
- ✓ Pleck, J. H. (1977). The Work-Family Role System. *Social Problems*, *24*(4), 417-427. http://doi.org/10.2307/800135
- ✓ Pocock, B. (2003). *The Work/life Collision: What Work is Doing to Australians and what to Do about it*. Federation Press.
- ✓ Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). Managerial Attitudes and Performance, Homewood, IL: Richard D.
- ✓ Portsmouth, M. M. U. of Y. J. P. U. of. (2013). *Researching Women's Lives From A Feminist Perspective*. Routledge.
- ✓ Prasopoulou, E., Pouloudi, A., & Panteli, N. (2006). Enacting new temporal boundaries: the role of mobile phones. *European Journal of Information Systems*, *15*(3), 277-284. http://doi.org/10.1057/palgrave.ejis.3000617

- ✓ Prost, M., & Zouinar, M. (2015). De l'hyper-connexion à la déconnexion: quand les entreprises tentent de réguler l'usage professionnel des e-mails. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, (17-1).
- ✓ Pryor, R. G. (1987). Differences among differences: In search of general work preference dimensions. *Journal of Applied Psychology*, *72*(3), 426-433. http://doi.org/10.1037/0021-9010.72.3.426
- ✓ Redmond, J., Valiulis, M., & Drew, E. (2006). *Literature review of issues related to work-life balance, workplace culture and maternity/childcare issues* (Report). Consulté à l'adresse http://www.lenus.ie/hse/handle/10147/305205
- ✓ Rennecker, J., & Godwin, L. (2005). Delays and interruptions: A self-perpetuating paradox of communication technology use. *Information and Organization*, *15*(3), 247-266. http://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2005.02.004
- ✓ Repetti, R. L. (1987). Individual and common components of the social environment at work and psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *52*(4), 710-720. http://doi.org/10.1037/0022-3514.52.4.710
- ✓ Rice, R. W., McFarlin, D. B., Hunt, R. G., & Near, J. P. (1985). Organizational Work and the Perceived Quality of Life: Toward a Conceptual Model. *Academy of Management Review*, *10*(2), 296-310. http://doi.org/10.5465/AMR.1985.4278215
- ✓ Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *66*(2), 358-384. http://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005
- ✓ Roehling, P. V., Moen, P., & Batt, R. (2003). Spillover. Moen, P.. *It's about time: Couples and careers*. Cornell University Press.
- ✓ Rokeach, M. (1973). *The nature of human values* (Vol. 438). New York: Free press.
- ✓ Rosin, H. M., & Korabik, K. (2002). Do family-friendly policies fulfill their promise? An investigation of their impact on work-family conflict and work and personal outcomes. In D. L. Nelson & R. J. Burke (éd.), *Gender, work stress, and health* (p. 211-226). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- ✓ Rothbard, N. P., Phillips, K. W., & Dumas, T. L. (2005). Managing Multiple Roles: Work-Family Policies and Individuals' Desires for Segmentation. *Organization Science*, *16*(3), 243-258. http://doi.org/10.1287/orsc.1050.0124
- ✓ Roussel, P., & Wacheux, F. (2005). *Management des ressources humaines: Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales*. De Boeck Supérieur.
- ✓ Rychlak, J. F. (1973). *Introduction to personality and psychotherapy: A theory-construction approach*. Oxford, England: Houghton Mifflin.

- ✓ Saunder, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2003). Research Methods for Business Students, 3rd. Harlow: FT Prentice Hall.
- ✓ Sawyer, S., & Southwick, R. (2002). Temporal Issues in Information and Communication Technology-Enabled Organizational Change: Evidence From an Enterprise Systems Implementation. *The Information Society*, *18*(4), 263-280. http://doi.org/10.1080/01972240290075110
- ✓ Schwandt, T. A. (1994). Constructivist, interpretivist approaches to human inquiry. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (éd.), *Handbook of qualitative research* (p. 118-137). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- ✓ Schutt, R. K. (2006). *Investigating the social world: The process and practice of research*. Pine Forge Press.
- ✓ Scott, S. V., & Wagner, E. L. (2003). Networks, negotiations, and new times: the implementation of enterprise resource planning into an academic administration. *Information and Organization*, *13*(4), 285-313. http://doi.org/10.1016/S1471-7727(03)00012-5
- ✓ Shadish, W. R. (1995). Philosophy of science and the quantitative-qualitative debates: Thirteen common errors. *Evaluation and Program Planning*, *18*(1), 63-75. http://doi.org/10.1016/0149-7189(94)00050-8
- ✓ Simon Wilson, Michael Butler, Kim James, David Partington, Val Singh, & Susan Vinnicombe. (2004). The fallacy of integration: work and non-work in professional services. *Women in Management Review*, *19*(4), 186-195. http://doi.org/10.1108/09649420410541254
- ✓ Small, S. A., & Riley, D. (1990). Toward a Multidimensional Assessment of Work Spillover into Family Life. *Journal of Marriage and Family*, *52*(1), 51-61. http://doi.org/10.2307/352837
- ✓ Smith, D. E. (1987). *The Everyday World as Problematic: A Feminist Sociology*. University of Toronto Press.
- ✓ Smith, J. K. (1989). *The nature of social and educational inquiry: Empiricism versus interpretation*. Ablex Publishing Corporation.
- ✓ Sproull, L. S., Chandler, A. D., & Cortada, J. W. (2000). Computers in US households since 1977. *A nation transformed by information*, 257-280.
- ✓ Srivastava, R. (2005). The informal sector and urban poverty. *Infochange Urban India*. Retrieved from http://www.infochangeindia.org/urban_india_04.jsp
- ✓ Staines, G. L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, *33*(2), 111-129. http://doi.org/10.1177/001872678003300203
- ✓ St-Amour N., Laverdure J., Devault A., Manseau S. *(2005). La difficulté de concilier travail-famille: ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises. [Difficulty in balancing work and fmaily: impacts on physical and mental health for Québec Families] Institut national de santé*

publique. Retrieved from www.inspq.qc.ca/pdf/publications/375-ConciliationTravail-Famille.pdf

- ✓ Susanne Tietze, & Gill Musson. (2003). The times and temporalities of home-based telework. *Personnel Review*, *32*(4), 438-455. http://doi.org/10.1108/00483480310477524
- ✓ Suvi Välimäki, Anna-Maija Lämsä, & Minna Hiillos. (2009). The spouse of the female manager: role and influence on the woman's career. *Gender in Management: An International Journal*, *24*(8), 596-614. http://doi.org/10.1108/17542410911004867
- ✓ Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In J. T. Jost & J. Sidanius (éd.), *Political psychology: Key readings* (p. 276-293). New York, NY, US: Psychology Press.
- ✓ The Essential Guide to Work-Life Balance, www. dti.gov.uk.
- ✓ Thietart, R.-A. (2014). *Méthodes de recherche en management - 4ème édition*. Dunod.
- ✓ Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, *80*(1), 6-15. http://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6
- ✓ Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (1997). Not just a matter of time?. Trascending temporal determinants of work/no work conflict. *Clarck, S.(2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations*, *53*(6), 747-770.
- ✓ Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When Work–Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work–Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, *54*(3), 392-415. http://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681
- ✓ Tremblay, D.-G. (2003). La difficile articulation des temps sociaux : concilier la vie familiale et la vie professionnelle. *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, (31). Consulté à l'adresse http://interventionseconomiques.revues.org/904
- ✓ Tremblay, D. G., di Loreto, M., & Genin, É. (2009). Le soutien organisationnel à la conciliation emploi-famille: Quelques observations dans le secteur policier au Québec. *Note de recherche*, (4).
- ✓ Tremblay, D. G., Fusulier, B., & Di Loreto, M. (2009). Le soutien organisationnel à l'égard des carrières: le travail social, un milieu de travail (peu) favorable à la conciliation emploi-famille?. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, *4*(1), 27-44.
- ✓ Venkatesh, A., & Vitalari, N. P. (1992). An Emerging Distributed Work Arrangement: An Investigation of Computer-Based Supplemental Work at Home. *Management Science*, *38*(12), 1687-1706. http://doi.org/10.1287/mnsc.38.12.1687

- ✓ Ventura, M. (1995). The age of interruption. *FT Networker*, (1).
- ✓ Voydanoff, P. (1987). Work and family life. Beverly Hills. *CA: Sage*
- ✓ Voydanoff, P. (2002). Linkages Between the Work-family Interface and Work, Family, and Individual Outcomes An Integrative Model. *Journal of Family Issues*, *23*(1), 138-164. http://doi.org/10.1177/0192513X02023001007
- ✓ Wacheux, F. (1996). *Méthodes qualitatives et recherche en gestion*. Economica.
- ✓ Wajcman, J., Bittman, M., Jones, P., Johnstone, L., & Brown, J. (2007). The impact of the mobile phone on work/life balance. *Canberra: Australian Mobile Telecommunications Association & Australian National University*.
- ✓ Wajcman, J., Bittman, M., Jones, P., Johnstone, L., & Brown, J. (2008). The impact of the mobile phone on work/life balance. *Canberra: Australian Mobile Telecommunications Association & Australian National University*.
- ✓ Wajcman, J., Bittman, M., & Brown, J. E. (2009). *Intimate connections: The impact of the mobile phone on work/life boundaries* (pp. 9-22). Routledge.
- ✓ Wajcman, J., Rose, E., Brown, J. E., & Bittman, M. (2010). Enacting virtual connections between work and home. *Journal of Sociology*. http://doi.org/10.1177/1440783310365583
- ✓ Watzlawick, P. (1984). *Faites vous-mêmes votre malheur*. Norton. Pour la traduction française: Seuil.
- ✓ Weber, R. P. (1990). *Basic Content Analysis*. SAGE.
- ✓ Weick, K. (1979). The social psychology of organizing . Reading, MA; Menlo Park, CA; London; Amsterdam; Don Mills, Ontario.
- ✓ Weil, M. M., & Rosen, L. D. (1997). *Technostress: Coping with technology@ work@ home@ play*. Wiley.
- ✓ Wells, L., & Major, D. A. (1996, August). An organizational model of women's work-family conflict. In *annual conference of the Academy of Management, Cincinnati, OH*.
- ✓ Wilson, J. M., O'Leary, M., Metiu, A., & Jett, Q. R. (2008). Perceived Proximity in Virtual Work: Explaining the Paradox of Far-but-Close. *Organization Studies*. http://doi.org/10.1177/0170840607083105
- ✓ Withers, O. M., & Thorne, B. (1993). Feminist theories. The social construction of gender in families and societies. Pauline G Boss, et al. *Sourcebook of Family theories and methods. A contextual approach*. New York: Premium Press: 591-623.
- ✓ Work.life.balance.final.report.26Mar08.pdf. (s. d.). Consulté à l'adresse http://www.amta.org.au/amta/site/amta/downloads/pdfs_2008/Work.life.balance.final.report.26Mar08.pdf

- ✓ Yardley, J. K., Markel, K. S., & Frone, M. R. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. Consulté à l'adresse http://ubir.buffalo.edu/xmlui/handle/10477/39570
- ✓ Zedeck, S. (1992). Introduction: Exploring the domain of work and family concerns. In *Work, families, and organizations* (p. 1-32). San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- ✓ Zerubavel, E. (1993). *The Fine Line*. University of Chicago Press.
- ✓ Zerubavel, E. 1996. Lumping and splitting: Notes on social classification. *Sociological Forum*, 11, 421–433.

Table des matières

Remerciements *4*
Sommaire *5*

1. INTRODUCTION GENERALE **12**

1.1 ELEMENTS CONTEXTUELS 12
1.1.2 Les TIC envahissent les sphères de vie *12*
1.1.3 Usage des TIC et perméabilité des frontières *13*
1.2 PROBLEMATIQUE 15
1.3 OBJECTIFS 16

2. ORIENTATIONS THEORIQUES **19**

2.1 L'INTERFACE TRAVAIL/HORS-TRAVAIL **20**

2.1.1 DEFINITIONS 21
2.1.1.1 Le travail *21*
2.1.1. 2 La famille *22*
2.1.1.3 La vie *23*
2.1.1.4 La vie professionnelle et la vie personnelle *24*
2.1. 2 APPROCHES THEORIQUES 25
2.1.2.1. Théorie des systèmes d'activités *25*
2.1.2.2. Théorie des rôles *26*
2.1.2.3 Limites de la théorie des rôles *28*
2.1.2.4. Théorie des frontières travail-famille *32*
2.1.3 CADRES POUR LA COMPREHENSION DES PROCESSUS EN ŒUVRE DANS L'INTERACTION TRAVAIL/HORS-TRAVAIL 39
2.1.3.1. La segmentation *39*
2.1.3.2. L'intégration *40*
2.1.3.3. Le débordement (spillover) *40*
2.1.3.4. La compensation *41*
2.1.3.5. Limites des modèles d'interaction travail/Hors-travail *42*
2.1.4 LES RELATIONS ENTRE LES DOMAINES DE LA VIE 43
2.1.4.1. Le conflit *44*
2.1.4.2. L'équilibre *45*
2.1.5. LES DIFFERENTS STYLES DE GESTION DES FRONTIERES 47
2.1.5.1. Personnalisation et normalisation du climat organisationnel «travail-famille» *49*
2.1.5.2. Climat organisationnel et contrôle des frontières *50*
2.1.5.3. Effets directs et modérateurs de contrôle perçu sur le style de gestion des frontières *51*

2.2 PERMEABILITE DES FRONTIERES TRAVAIL/HORS-TRAVAIL ET USAGE DES TIC 53

2.2.1 LA PERMEABILITE DES FRONTIERES TRAVAIL/HORS-TRAVAIL 55
2.2.1.1 Caractéristiques des frontières travail/hors-travail *55*
2.2.1.2. Antécédents de la fermeture/ouverture des frontières *57*
2.2.2 ARTICULATION VIE PERSONNELLE-VIE PROFESSIONNELLE ET USAGE DES TIC 64
2.2.2.1 Transitions entre les rôles et technologies de l'information et de la communication *64*

2.2.2.2 Segmentation versus Intégration *65*
2.2.2.3 Usage des TIC et frontières temporelles *67*
2.2.3 USAGE DES TIC ET PERMEABILITE DES FRONTIERES TRAVAIL/HORS-TRAVAIL: QUEL IMPACT SUR LES INDIVIDUS? 70
2.2.3.1 Usage des TIC, débordement et satisfaction *71*
2.2.3.2 Charge de travail et flexibilité *73*
2.2.3.3 Usage d'Internet et équilibre travail/hors-travail *76*
2.2.4 SYNTHESE INTERMEDIAIRE 77

3. PARTIE EMPIRIQUE 79

3.1 DESIGN GLOBAL DE LA RECHERCHE 80

3.1.1 PARADIGMES EPISTEMOLOGIQUES 80
3.1.1.1 Le positivisme *81*
3.1.1.2 Le constructivisme *81*
3.1.1.3 L'interprétativisme *82*
3.1.2 LE CHOIX DU PARADIGME INTERPRETATIVISTE 83
3.1.3 DESIGN DE LA RECHERCHE 84
3.1.4 LE MODE DE RAISONNEMENT ADOPTE 85

3.2 ETUDE 1: LES DETERMINANTS DE LA PERMEABILITE DES FRONTIERES ET LES MODELES D'ARTICULATION 86

3.2.1 PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESES 86
3.2.1.1 Problématique *86*
3.2.1.2 Hypothèses préliminaires *87*
3.2.1.3 Méthodologie *89*
3.2.2 L'ETUDE EXPLORATOIRE 90
3.2.2.1 Les entretiens *90*
3.2.2.2 L'élaboration du guide d'entretien *92*
3.2.2.3 Résultats de la phase exploratoire, analyse des entretiens : méthode d'analyse de contenu 93
3.2.2.4 Synthèse *106*
3.2.3 L'ETUDE QUANTITATIVE 108
3.2.3.1 La traduction du modèle de recherche à travers un questionnaire : application du paradigme de Churchill *111*
3.2.3.2 Analyses descriptives de l'échantillon *125*
3.2.3.3 Analyse complémentaire :Perméabilité des frontières personnelles et professionnelles : Tunisie/France *144*
3.2.3.4 Test du modèle de recherche *152*
3.2.4 SYNTHESE 192

3.3 ETUDE 2 : EVOLUTION DES MODELES D'ARTICULATION « VIE PERSONNELLE-VIE PORFESSIONNELLE » 194

3.3.1 PROBLEMATIQUE ET HYPOTHESES 194
3.3.1.1 Problématique *195*
3.3.1.2 Hypothèses *196*
3.3.1.3 Objectifs *197*
3.3.2 METHODOLOGIE 198

3.3.2.1 Sujets *199*
3.3.2.2 Procédure *202*
3.3.2.3 Mesure *202*
3.3.2.4 Protocole et consignes autour de scénarios *202*
3.3.3 RESULTATS 203
3.3.3.1 Choix des scénarios *204*
3.3.3.2 Sous corpus 1 : Pourquoi avez-vous changé de scénario ? *207*
3.3.3.3 Sous corpus 2 : Pourquoi avez-vous changé de scénario ? *224*
3.3.3.4 Sous corpus 3 : Quel est le rôle joué par les TIC dans votre manière d'articuler votre vie personnelle et votre vie professionnelle ? *238*
3.3.4 CONCLUSION 245
3.3.4.1 Il existe une évolution des modèles *246*
3.3.4.2 Les variations sont dépendantes de la nature et des caractéristiques des modèles *247*
3.3.4.3 Il existe plusieurs variables personnelles et professionnelles qui influencent cette variation *248*
3.3.4.4 Usage des TIC, appauvrissement et enrichissement de ressources en terme d'articulation travail/hors-travail, le paradoxe *251*

4. DISCUSSION ET CONCLUSION GENERALE 254

4.1 LA PERMEABILITE DES FRONTIERES 254
4.2 LES MODELES D'ARTICULATION ET L'USAGE DES TIC 256
4.3 EVOLUTION DYNAMIQUE DES MODELES 259
4.4 IMPLICATIONS THEORIQUES 261
4.5 IMPLICATIONS PRATIQUES 262
4.6 LIMITES 265

BIBLIOGRAPHIE 267

ANNEXES 287

ANNEXES

ANNEXE 1 : GUIDE D'ENTRETIEN

ANNEXE 2 : QUESTIONNAIRE

ANNEXE 3 : ANALYSE FACTORIELLE

ANNEXE 4 : ANALYSES DESCRIPTIVES

ANNEXE 5 : SCHEMA MODELE STRUCTUREL

ANNEXE 6 : LIENS STRUCTURELS

ANNEXE 7.1 : IMPACT NIVEAU SYMBIOSE

ANNEXE 7.2 : IMPACT NIVEAU SYMBIOSE ELEVE

ANNEXE 7.3 : IMPACT NIVEAU SYMBIOSE FAIBLE

ANNEXE 7.4 : EFFET MODERATEUR SYMBIOSE

ANNEXE 8 : SCENARIO

ANNEXE 9 : EXEMPLE D'ENTRETIENS RETRANSCRITS