

## Effets de l'organisation et de l'intensification du travail sur la santé humaine

Effets de la conciliation entre la vie  
au travail et la vie privée/familiale

Période : avril 2009 à août 2009

Marcel LOUREL\*, Farida MOUDA\*, Arnaud VILLIEUX\*\* et Aude CONTAMINE de LATOUR\*\*\*

\* Université de Rouen – Laboratoire Psychologie et Neurosciences de la Cognition et de l'Affectivité – EA 4306  
Mont-Saint-Aignan\*\* Korea Transportation Safety Authority – Transportation Safety Research and Education Institute Safety  
Research Office – Corée

\*\*\* Université de Rouen – Mont-Saint-Aignan

**Mots clés : Conciliation des domaines de vie, Méta-analyse, Relations au travail, Vie au travail/Vie hors travail,  
Vie familiale**

L'objectif de cette note est de mettre en avant un aspect de la relation sociale au travail relativement novateur. Il s'agit des modalités de la relation entre la vie au travail et hors travail de l'individu. Même si cette problématique est très développée outre-Atlantique (Lourel, 2009), il n'en est pas de même en France. C'est pourquoi il nous a semblé pertinent d'adopter une perspective large par l'entremise de deux méta-analyses denses et de haute qualité scientifique.

**Présentation de plusieurs modèles  
et examen critique des liens entre domaines  
de vie au travail et hors travail****Analyse**

Michel *et al.* (2009a) présentent une méta-analyse ou revue quantitative de la littérature qui couvre une période de 20 ans de recherches sur les relations entre vie au travail et vie hors travail. L'objectif de cette étude est de comprendre quelles sont les variables susceptibles d'expliquer le lien entre vie au travail, vie hors travail et trois types de satisfaction : professionnelle, familiale et de vie. Les bases de données exploitées sont ABI/INFORM, PsychINFO ainsi que Dissertation Abstracts, connues pour leur recensement des travaux et publications scientifiques en sciences humaines et sociales. Cette méta-analyse intègre 211 études avec 263 échantillons et une taille de l'effet « effect size<sup>(1)</sup> » de l'ordre de 2060. Une série d'analyses par régressions a été pratiquée afin d'obtenir le meilleur modèle explicatif de la relation entre vie au travail et vie hors travail.

Le modèle en question permet d'identifier et d'agrèger un corpus de treize variables : 1 et 2) conflit et ambiguïté des rôles au travail ; 3) l'engagement au travail ; 4 et 5) conflit et ambiguïté des rôles familiaux ; 6) l'engagement familial ; 7) exigences du travail ; 8) exigences familiales 9) interférences de la vie au travail sur la vie privée/familiale (VT/VP-F) ; 10) interférences de la vie privée/familiale sur la vie au travail (VP-F/VT) ; 11) la satisfaction au travail ; 12) la satisfaction au niveau de la vie familiale et enfin 13) la satisfaction de vie.

D'un point de vue statistique, il semble que le meilleur modèle soit celui qui fait l'hypothèse que VT/VP-F et VP-F/VT font la jonction entre les variables 1-8 et les variables 11-13 ci-dessus. Autrement dit, les interférences vie privée/familiale sur la vie au travail et inversement relient statistiquement et significativement les groupes de variables 1-8 et 11-13 ( $X^2(20) = 272,42$ ,  $GFI^{(2)} = .98$ ,  $CFI^{(3)} = .97$ ,  $NFI = .97$ ,  $RMSEA^{(4)} = .08$  pour  $n = 2119$ ). L'importance de ce résultat réside dans la haute signification (d'un point de vue mathématique) du modèle statistique éprouvé par les chercheurs. Les liaisons observées sont donc dues à autre chose que le simple « fait du hasard ».

Ce modèle (liaisons marquées significativement à  $p < 0,05$ ) montre que le conflit des rôles au travail prédit VT/VP-F ( $b = 0,20$ ) et la satisfaction au travail ( $b = -0,16$ ), le conflit des rôles<sup>(5)</sup> familiaux prédit VP-F/VT ( $b = 0,13$ ) et dans une moindre mesure la satisfaction familiale ( $b = -0,28$ ). Ces résultats statistiques illustrent le fait que les conflits de rôles affectent directement et significativement la satisfaction au travail et celle liée à la vie familiale. On constate que l'engagement au travail et l'engagement familial prédisent très faiblement VT/VP-F et VP-F/VT (respectivement :  $b = 0,05$  n. s et  $b = 0,02$  n. s). Ce résultat statistique signifie que l'engagement de l'individu vis-à-vis de son travail ou de sa famille, n'est pas un facteur explicatif des interférences entre les sphères de vie. L'ambiguïté des rôles au travail modère la satisfaction au travail ( $b = -0,28$ ) et entretient une relation très faible avec VT/VP-F ( $b = 0,06$ , n. s). Autrement dit, l'ambiguïté des rôles au travail est à l'origine de l'insatisfaction au travail qui est exprimée par le salarié. Les exigences du travail prédisent VT-VP/F ( $b = 0,20$ ) mais pas

la satisfaction professionnelle ( $b = 0,06$  n. s). L'ambiguïté des rôles familiaux est reliée à VP-F/VT ( $b = 0,19$ ) et à la satisfaction familiale ( $b = -0,14$ ). Dans l'ensemble, ce modèle est puissant dans mesure où il explique 40 % de la variance imputable à la variable « satisfaction au travail », 38 % au niveau de la satisfaction familiale et 35 % de la satisfaction de vie.

#### Commentaire

Ce travail consistant démontre le lien entre satisfaction et interférences entre les domaines de vie. Le principal apport de cette étude réside dans le fait qu'elle couvre 20 ans de travaux scientifiques et touche plus de 200 études. Les rédacteurs de la note s'accordent à dire qu'il est difficile de critiquer un travail d'aussi bonne qualité. Il est possible d'affirmer que cette revue quantitative de la littérature est hautement fiable d'un point de vue scientifique. Rares sont les méta-analyses qui traitent de cette problématique. Cette étude est originale, riche d'enseignements et mérite donc une attention particulière de la part des lecteurs concernés par la gestion des temps de vie.

### Une étude à propos des relations entre le soutien social<sup>(6)</sup> et le conflit et l'ambiguïté des rôles sociaux

#### Analyse

L'étude de **Michel et al. (2009b)** a pour objectif d'analyser les relations entre VP-F/VT, VT/VP-F, le conflit et l'ambiguïté de rôles (au travail et familiaux), les exigences de temps et le soutien social de nature professionnelle ou familiale. Elle repose sur un corpus de 129 études et 156 échantillons et une taille de l'effet de l'ordre de 528 (bases de données exploitées: ABI/INFORM, PsychINFO). Les chercheurs ont utilisé la technique des équations structurales afin d'estimer la puissance de deux modèles explicatifs: 1) l'un concerne les variables susceptibles d'expliquer les interférences vie au travail/vie privée-familiale (VT/VP-F); 2) l'autre celles censées expliquer les interférences vie privée-familiale/vie au travail (VP-F/VT).

Le premier modèle ( $\chi^2(2) = 62,32$ ,  $p = 0,001$ ,  $GFI = 1,00$ ,  $CFI = 0,99$ ,  $RMSEA = 0,09$  pour  $n = 3922$ ) indique que l'engagement au travail est fortement et significativement relié aux exigences de temps ( $b = .30$ ,  $p < .05$ ) et dans une moindre mesure au conflit et à l'ambiguïté des rôles (respectivement:  $b = .08$ ,  $p < .05$  et  $b = -.04$ ,  $p < .05$ ). Autrement dit, l'engagement du sujet accroît sa perception des exigences liées au travail et réduit celle relative à la survenue du conflit et de l'ambiguïté des rôles occupés. Le soutien social au travail atténue fortement le conflit et l'ambiguïté des rôles au travail (respectivement  $b = -.46$ ,  $p < .05$ ,  $b = -.28$ ,  $p < .05$ ) ainsi que les exigences liées au temps ( $b = -.10$ ,  $p < .05$ ). Ce résultat illustre le fait que le soutien social qui est reçu par l'individu « le protégé » de certains facteurs nocifs tels que conflit et l'ambiguïté des rôles au travail. Le conflit et l'ambiguïté des rôles prédisent VT/VP-F (respectivement  $b = .39$ ,  $p < .05$ ,  $b = .03$ ,  $p < .05$ ), au même titre que les exigences de temps ( $b = .21$ ,

$p < .05$ ). On notera que le conflit des rôles, les exigences liées au temps et l'ambiguïté des rôles expliquent respectivement 20,0 %, 8,6 % et 23,8 % de la variance imputable à la variable VT/VP-F. Dans l'ensemble, le modèle complet explique 23,8 % de la variance de VT/VP-F. La robustesse de ce modèle permet de dire que le conflit et l'ambiguïté des rôles sont à l'origine des interférences entre les sphères de vie privée et professionnelle. Dans le second modèle dont la robustesse est équivalente au premier ( $\chi^2(2) = 5,05$ ,  $p = .008$ ,  $GFI = 1,00$ ,  $CFI = .99$ ,  $RMSEA = .04$  pour  $n = 1129$ ), on peut observer que l'engagement du sujet vis-à-vis de sa famille ne semble pas entretenir de significatif avec le conflit des rôles au niveau de la cellule familiale ( $b = .02$ , n. s). Il en va de même avec les exigences de temps familial et l'ambiguïté des rôles familiaux. À ce niveau, on constate que les liaisons statistiques demeurent relativement modestes ( $b = .07$ ,  $p < .05$  et  $b = -.10$ ,  $p < .05$ ). Le soutien social de nature familiale n'entretient aucune liaison significative avec le conflit des rôles familiaux ( $b = -.03$ , n. s). En revanche, ce même soutien prédit fortement et négativement la survenue de conflits ou d'ambiguïté des rôles au niveau de la famille (respectivement  $b = -.43$ ,  $p < .05$ ,  $b = -.33$ ,  $p < .05$ ). À l'instar du premier modèle, ces résultats statistiques signifient que le soutien social réduit la prévalence des conflits et de l'ambiguïté des rôles dans la sphère familiale. Le conflit et l'ambiguïté des rôles prédisent une VP-F/VT ( $b = .22$ ,  $p < .05$ ,  $b = .24$ ,  $p < .05$ ), tout comme les exigences liées à la gestion du temps ( $b = .10$ ,  $p < .05$ ). Toutefois, pour cette dernière variable, le poids de la relation statistique est moindre. Dans l'ensemble, le conflit des rôles, les exigences liées à la gestion et l'ambiguïté des rôles expliquent, respectivement, 18,5 %, 0,5 % et 23,8 % de la variance relative à la variable VP-F/VT. Dans l'ensemble, le modèle complet explique 15,5 % de la variance ayant trait à VP-F/VT.

#### Commentaire

D'un point de vue général, ce travail nous permet d'affirmer que le conflit et l'ambiguïté sont, au même titre que les exigences liées au temps, des éléments fondamentaux à prendre en considération dans la construction des parcours professionnels. Cette étude nous semble importante dans la mesure où elle est susceptible de mobiliser le lectorat sensible à la gestion des carrières en particulier pour les femmes salariées. Bien sûr, on pourrait reprocher à ce travail son caractère synthétique. En effet, l'une des principales limites de celui-ci réside dans le fait qu'il n'illustre pas les stratégies individuelles et/ou sociales mises en œuvre par les personnes et qui ont pour objet de faire coïncider les différents rôles sociaux occupés par les sujets. Pour autant, l'apport des travaux de **Michel et al. (2009b)** est incontestable. Il nous permet, par l'entremise de deux modèles, de distinguer clairement les effets relatifs de certaines variables tantôt sur la sphère privée, tantôt sur la sphère professionnelle. Il s'agit donc d'une perspective bidirectionnelle de la relation entre les domaines de vie.

## Effets de la conciliation entre la vie au travail et la vie privée/familiale

Marcel LOUREL, Farida MOUDA, Arnaud VILLIEUX et Aude CONTAMINE de LATOUR

### CONCLUSION GÉNÉRALE

Cette note avait pour objectif d'étudier une facette de la relation entre le travail et la sphère privée/familiale. Ces travaux, deux méta-analyses dont la portée est considérable aux plans scientifique et pratique, montrent combien la perméabilité entre les différences sphères de vie peut avoir des répercussions majeures sur les rôles sociaux du sujet. On peut dire que la puissance des méthodes statistiques utilisées et les résultats qui en découlent plaident en faveur d'une implication des acteurs sociaux en matière de gestion des temps de vie. La frontière entre les sphères de vie est mince en particulier chez les salariés soumis à la flexibilité du temps de travail y compris dominical. Cela est d'autant plus marqué dans des populations déjà vulnérables socialement et/ou en situation de monoparentalité. Sans être intrusive, une attention particulière doit être portée aux dispositifs institutionnels en faveur de la conciliation des domaines de vie. Il en va de l'équilibre social, individuel et même organisationnel à l'heure où une dérégulation du temps de travail hebdomadaire est susceptible d'altérer gravement ce fragile équilibre.

### Mots clés utilisés pour la recherche bibliographique

Interférences vie au travail, vie privée/familiale, Méta-analyse.

### Publications analysées

**Michel JS, Mitchelson JK, Kotrba LM et al.** A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *J. Vocat. Behav.* 2009 ; 74(2):199-218.

**Michel JS, Mitchelson JK, Pichler S et al.** Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *J. Vocat. Behav.* 2010 ; 76(1):91-4.

### Revue de la littérature

**Lourel M.** La conciliation des domaines de vie privée-vie professionnelle. *Pratiques Psychologiques.* 2009 ; 15(2):151-53.

### Publications de référence

**Lourel M.** Domaines de vie au travail, hors travail et parcours de vie de l'individu: Une approche psychosociale de la santé. Habilitation à Diriger des Recherches. Université Nancy 2. 2008 ; 64.

**Rodriguez M, Cohen S.** Social support. In H. Friedman (Ed.), *Encyclopedia of Mental Health.* New York: Academic Press. 2008 ; 535.

### Lexique

- (1) Taille de l'effet « effect size »: il s'agit de la différence des moyennes standardisées de deux groupes rapportée sur l'écart-type commun. « Effect size » offre une appréciation de l'importance de la taille de l'effet observé.
- (2) GFI (Goodness of Fit): cet indice exprime la part de variance/covariance observée et expliquée par le modèle. Sa proximité avec la valeur 1 indique un bon ajustement du modèle théorique au modèle empirique. Il est peu sensible à la taille de l'échantillon. Toutefois, il est sensible à la complexité du modèle éprouvé par le chercheur.
- (3) CFI (Comparative Fit Index): il permet de comparer l'ajustement du modèle empirique au modèle théorique dans une situation où il n'existe pas de covariance entre les variables. Plus sa valeur est proche de 1, meilleur est l'ajustement.
- (4) RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation): cet indice permet d'estimer la proximité entre la matrice théorique et la matrice observée. Plus sa valeur est proche de zéro, meilleur est l'ajustement des modèles de mesure des données.
- (5) Conflit des rôles: « les pressions simultanées et opposées entre la sphère privée et la sphère professionnelle affectent l'équilibre de l'individu de sorte que les difficultés à participer au rôle familial ou au rôle professionnel sont causées par la participation à l'autre rôle. » (Lourel, 2008 ; p. 64).
- (6) Soutien social: « il s'agit d'un concept multidimensionnel qui réfère aux caractéristiques et aux fonctions des relations sociales; aux ressources matérielles et psychologiques disponibles pour les individus au travers de leurs relations interpersonnelles » (Rodriguez et Cohen, 1998, p. 535).