



HAL
open science

Work life balance: several words for one phenomenon? Suggestion of a model through French researches.

N. Verstaevel, E. Noguès, Sandrine Schoenenberger, Halima Mecheri

► To cite this version:

N. Verstaevel, E. Noguès, Sandrine Schoenenberger, Halima Mecheri. Work life balance: several words for one phenomenon? Suggestion of a model through French researches.. *Psychologie du travail et des organisations*, 2020, 26, pp.284-297. 10.1016/j.pto.2020.09.001 . hal-03492891

HAL Id: hal-03492891

<https://hal.science/hal-03492891v1>

Submitted on 21 Nov 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

« Conciliation vie privée vie professionnelle » : plusieurs termes pour une même réalité ?
Proposition de modélisation à travers l'usage français

Work life balance: several words for one phenomenon? Suggestion of a model through French researches.

Noémie Verstaevel ¹
Emilie Noguès ¹
Sandrine Schoenenberger ^{1,2,*}
Halima Mecheri ¹

¹ Université Catholique de Lille, 60 boulevard Vauban, 59000 Lille

² PERSEUS, Université de Lorraine, Ile du Saulcy, 57000 Metz

* Auteur correspondant

Sandrine Schoenenberger, Lille, France : sandrine.schoenenberger@univ-catholille.fr

« Conciliation vie privée vie professionnelle » : plusieurs termes pour une même réalité ?
Proposition de modélisation à travers l'usage français

Work life balance: several words for one phenomenon? Suggestion of a model through French researches.

Résumé : cet article vise à préciser les différents termes relevant des interactions entre la sphère travail et la sphère hors-travail. Plusieurs termes existent et sont utilisés comme synonymes alors qu'ils renvoient à des réalités différentes : conciliation, articulation, conflit, interaction, enrichissement ; vie hors travail, vie personnelle, vie familiale... A l'aide d'une analyse de 45 articles français en psychologie, sciences de gestion et ressources humaines, nous constatons que les différents termes utilisés sont peu définis. A partir d'une analyse thématique de l'ensemble des articles inclus dans notre échantillon, nous proposons une modélisation précisant les limites de chaque vocable utilisé.

Mots-clés : conciliation vie privée vie professionnelle ; modélisation ; vie familiale ; conflit ; enrichissement

Abstract : the aim of this paper is to define the vocabulary used about interactions between people's work and their private lives. Several terms exist and are used as synonyms despite of their slightly different meanings are different: balance, conflict, interaction, enrichment; personal life, family life... Based on an analysis of 45 French articles in psychology, management and human resources, we notice that the terms used are rarely defined. In a thematic analysis of these articles, we suggest a model which defines all words usually used.

Keywords : work life balance; model, family life, conflict, enrichment

« Conciliation vie privée vie professionnelle » : plusieurs termes pour une même réalité ?
Proposition de modélisation à travers l'usage français

1. Introduction

Émergeant depuis une vingtaine d'années, la « conciliation vie privée vie professionnelle » prend de l'ampleur dans les préoccupations des salariés et des chercheurs. L'ANACT lui consacrait la semaine de la Qualité de Vie au Travail en 2014 et a montré que 99% des salariés évaluaient la « conciliation vie privée vie professionnelle » comme « importante » ou « très importante ». Toutefois, et comme l'évoquent plusieurs auteurs (Brochard, Blond-Hanten, Robert, 2015 ; El Wafi, Brangier, Zaddem, 2016 ; Schoenenberger, Hatier, 2018), la terminologie de la question vie privée vie professionnelle est floue et certaines appellations semblent interchangeables. En effet, plusieurs termes existent : par exemple conciliation vie privée vie professionnelle, articulation travail famille, conflit travail famille, interaction vie travail vie hors travail. Cette opacité des termes se retrouve dans les écrits sur cette question et il est fréquent de constater l'utilisation de plusieurs expressions dans le même article, voire dans le même paragraphe, sans que les différences des termes ne soient discutées ni indiquées. Nous pensons, au contraire, que les différents termes utilisés ne sont pas interchangeables dans la question de l'équilibre vie professionnelle vie privée (Poelmans et al., 2008). Les mots et les concepts ne sont pas neutres. L'interaction ne renvoie pas aux mêmes réalités que la conciliation ou l'équilibre. Mais face à un concept à plusieurs visages, des termes différents et donc des réalités différentes, le manque de précision et de définition constaté dans la littérature nous semble devoir être dissipé. En effet, la précision des termes permet des mesures précises par des outils adaptés. Utiliser la même échelle pour mesurer la « conciliation vie privée vie professionnelle » ou l'enrichissement travail famille ne paraît pas méthodologiquement adapté.

Cet article vise, à travers une revue de la littérature, à clarifier le concept de « conciliation vie privée vie professionnelle » et de tous les termes qui lui sont associés et/ou substitués. Afin d'éviter les biais linguistiques et culturels, nous centrons cette analyse sur les articles issus de recherches françaises.

2. Méthodologie

Nous avons réalisé une analyse des articles publiés entre 2006 et 2017, faisant état de recherches françaises sur la « conciliation vie privée vie professionnelle ». Nous avons utilisé les bases de données CAIRN, Psychinfo et Science direct. Nous avons également étudié des sources qui ne sont pas indexées sur ces bases de données mais sont pourtant importantes dans le domaine de la psychologie du travail : les revues @ctivités et PISTES. Nous avons effectué plusieurs recherches à partir des termes en croisant :

- Pour le lien entre les deux sphères de vie : conciliation, enrichissement, articulation, interaction, interface, conflit, articulation, harmonie, débordement
- Pour la sphère opposée au travail : vie hors travail, vie privée, famille.

Au total, 8843 articles sont apparus lors des recherches avec ces différents mots-clés sur les différentes bases de données choisies. Après avoir retiré toutes les références apparaissant plusieurs fois, nous avons un total de 202 articles¹. Après une première lecture des textes

¹ Nombre d'articles utilisant plusieurs termes, ils ont été identifiés à chaque recherche utilisant ces termes. Ainsi, un article utilisant les termes conciliation puis interaction est apparu à au moins deux reprises. Ceci explique le nombre important d'articles retirés car apparaissant plusieurs fois.

restants, nous avons sélectionné ceux à étudier traitant explicitement de la conciliation sous tous les termes utilisés. Les articles sélectionnés répondent à plusieurs critères fondamentaux. Ils traitent de la conciliation (et autre terme) comme thème central : nous avons exclu les articles qui évoquent la conciliation comme exemple d'un lien avec un autre concept central de leur étude, par exemple une étude sur la charge de travail évoquant les risques pour la conciliation vie privée vie professionnelle. Ils concernent des recherches originales publiées dans des revues scientifiques : nous avons exclu les notes de lectures et préfaces de numéros thématiques dans des revues. Les textes sont rédigés en français par des chercheurs travaillant en France afin d'éviter tout biais culturel. Enfin, les auteurs sont chercheurs en psychologie du travail, sociologie ou sciences de gestion et sont exclus notamment les écrits de juristes, historiens, afin de nous concentrer sur ce qui se joue pour l'individu dans son travail. Notre échantillon final comprend 45 articles (tableau 1).

[INSERT TABLEAU 1]

3. Résultats

3.1. Termes utilisés dans la littérature

Nous avons recensé l'ensemble des termes utilisés par les auteurs. Pour chaque terme, nous avons réalisé une analyse thématique des définitions données par les auteurs. A l'issue de ces analyses, nous proposons des définitions pour chaque vocable utilisé dans les recherches françaises concernant la « conciliation vie privée vie professionnelle ».

Par souci de lecture des données, nous présentons nos résultats dans deux tableaux. Le tableau 2 dénombre les articles ayant utilisé chaque terme que nous avons identifié dans la littérature. Dans ce tableau, nous indiquons en caractère normal le nombre d'articles identifiés. Nous indiquons en caractère gras le nombre d'articles qui ont défini les termes.

Les tableaux se lisent comme suit : nous avons dénombré 22 articles évoquant la « conciliation travail famille ». Sur ces 22 articles, trois ont proposé une définition de la « conciliation travail famille » (tableau 2) et sont Beghiti-Mahut, 2015 ; Brochard, Blond-Hanten, Robert, 2015 et Kilic, 2014. L'analyse thématique de leurs définitions figure dans la partie 3.2 de cet article.

[INSERT TABLEAU 2]

Nous remarquons que les différents vocables utilisés apparaissent à 152 reprises dans les différents articles de notre échantillon. Sur ces 152 occurrences des différents termes, nous avons identifié une définition dans 25 d'entre eux, soit 16,44 % des cas. Dit autrement, dans tous les articles de notre échantillon, les termes utilisés concernant le lien entre la vie privée et le travail ne sont pas définis dans 83,56 % des cas, plus de quatre articles sur cinq.

Ce premier résultat est à considérer avec le résultat suivant. Nous avons dénombré 152 occurrences réparties dans 45 articles. En moyenne, chaque article de notre échantillon utilise 3,4 termes différents, définis dans seulement 16,44 % des cas.

3.2. Définition des vocables utilisés dans la littérature

Dans cette partie, nous allons réaliser une analyse thématique des définitions identifiées afin de proposer une définition commune pour chaque terme utilisé habituellement pour traiter des liens entre la vie privée et la vie professionnelle.

Nous présenterons en premier l'analyse de la sphère opposée au travail : famille, vie privée, vie personnelle et vie hors-travail. Dans un second temps, nous analyserons les termes utilisés pour traiter du lien entre les deux sphères de vie : conciliation, conflit, débordement, enrichissement, équilibre, frontière, harmonisation, interférence. Nous ne traiterons pas de l'articulation ni du rapport entre les sphères dans la mesure où aucune définition n'est proposée dans la littérature.

3.2.1. La sphère opposée au travail

3.2.1.1 Famille

Les articles proposant une définition ou une explication de la sphère familiale sont présents dans le tableau 3 suivant.

[INSERT TABLEAU 3]

De l'ensemble des définitions identifiées concernant la sphère familiale, celle-ci fait référence à des rôles que les individus doivent assumer, leurs responsabilités en tant que parent et/ou conjoint. La présence d'enfant n'est pas systématique pour parler de famille.

3.2.1.2 Vie personnelle et vie sociale

Les textes proposant une définition de la sphère de la vie personnelle figurent dans le tableau 4.

[INSERT TABLEAU 4]

A partir des définitions proposées ou à partir de différenciation avec d'autres termes, nous constatons ici que la vie personnelle implique les centres d'intérêts des individus, les loisirs, les engagements associatifs sportifs ou amicaux. Plusieurs écrits (Camps, 2008 ; Guilbert & Lancry, 2009 ; Sanséau, 2009) évoquent une distinction entre la famille et la vie personnelle. Ainsi, la vie familiale relève des activités avec la famille alors que la vie personnelle relève des activités que l'individu réalise pour lui comme les loisirs.

Nous pouvons également distinguer ce qui relève de la vie personnelle et ce qui relève de la vie sociale (Belghiti-Mahut, 2015 ; Camps, 2008 ; Guilbert & Lancry, 2009). Les études de cas de Guilbert et Lancry (2009) permettent une séparation entre les activités personnelles, qui relèvent de l'individu seul (promenade par exemple), et les activités sociales, qui impliquent d'autres personnes (rencontres avec les voisins, contact avec les amis, secrétaire d'une association par exemple).

3.2.1.3 Hors travail et vie citoyenne

Les articles traitant du hors-travail sont présentés dans le tableau 5.

[INSERT TABLEAU 5]

Nous constatons ici que le hors-travail implique toutes les activités opposées au travail. Il s'agit des activités liées à la famille, à la vie personnelle, à la vie citoyenne et les activités sociales. La vie citoyenne comprend toutes les activités liées au statut de citoyen dans un état (participation aux élections par exemple), ainsi que les activités bénéfiques à la société (engagement associatif par exemple).

3.2.1.4 Vie privée

Dans les articles étudiés, il n'y a pas de définition précise de la vie privée, ni directement, ni par différenciation des autres possibilités (famille, hors-travail, vie personnelle). La seule source permettant de délimiter la sphère de la vie privée est l'étude de Guilbert et Lancry (2009) qui expose des analyses de cas de cadres. Dans les activités indiquées comme relevant de la sphère privée, leurs résultats mentionnent l'implication dans des associations, les activités personnelles et sociales, l'aide aux parents dépendants, le temps avec la famille. Malgré le caractère non-représentatif de leur population, limitée à quatre cadres, il semble que les activités de la vie privée relèvent de la sphère familiale (aide aux parents, temps avec la famille) mais également associatives, personnelles et sociales. A partir de cette étude, nous pourrions envisager de considérer que la vie privée comprend la vie familiale, la vie sociale et associative, la vie personnelle.

3.2.2. *Le lien entre les deux sphères de vie*

3.2.2.1 Conciliation

Les articles traitant de la conciliation figurent au tableau 6 suivant.

[INSERT TABLEAU 6]

Ce qui ressort des textes définissant la conciliation (Paillhé, Sollaz, 2010) et la conciliation travail – famille (Belghiti-Mahut, 2015 ; Brochard, Blond-Hanten, Robert, 2015 ; Kilic, 2014), c'est qu'il s'agit des moyens mis en place pour que l'individu puisse remplir ses rôles dans deux sphères opposées : travail d'un côté ; vie personnelle/privée/familiale de l'autre. En revanche, là où Kilic (2014) évoque la notion de satisfaction présente chez Greenhaus et al (2003), Paillhé et Solaz (2010) expliquent que c'est l'angle des conflits qui est plébiscité. Aussi, nous proposons de définir la conciliation comme faisant référence uniquement aux moyens mis en place pour garantir un équilibre entre les deux sphères. Le résultat de ces actions pourra alors, par la suite, être qualifié de positif et satisfaisant, ou de négatif et conflictuel.

3.2.2.2. Conflit

Le tableau 7 reprend les définitions du conflit.

[INSERT TABLEAU 7]

De ces articles, nous comprenons que le conflit apparaît lorsque l'une des deux sphères interfère négativement sur l'autre. Cette interférence peut être entendue sur le plan psychologique (par exemple : penser au travail lorsqu'on est au cinéma avec des amis), temporel (par exemple : quitter son travail plus tôt que prévu pour aller à l'école chercher un enfant tombé malade) ou physique (par exemple : prendre du travail à la maison en-dehors du

cadre du télétravail). Cette interférence des sphères travail et personnel entraîne des tensions, pressions lorsque les exigences d'une des sphères empiètent sur les responsabilités et le temps dévolus à l'autre sphère.

3.2.2.3 Débordement

Les articles présentant les définitions du débordement figurent dans le tableau 8.

[INSERT TABLEAU 8]

Le débordement concerne le transfert d'affects, de compétences, de comportements, de valeurs d'une sphère à l'autre. Ce débordement peut être positif dans le cadre de l'enrichissement ou négatif dans le cadre d'un conflit.

3.2.2.4 Enrichissement

Le tableau 9 reprend les définitions de l'enrichissement.

[INSERT TABLEAU 9]

Des définitions identifiées dans les articles, il semble que l'enrichissement corresponde aux ressources, connaissances et compétences que l'individu développe dans une sphère et qui seront utiles dans l'autre sphère.

Par exemple, parler anglais au travail mobilise ses connaissances linguistiques et permet de voyager plus facilement à l'international. A l'inverse, un vendeur utilisant régulièrement l'anglais dans sa vie privée pourra plus facilement interagir avec un client anglophone qui viendrait dans sa boutique.

3.2.2.5 Equilibre

Les définitions identifiées du concept d'équilibre figurent au tableau 10.

[INSERT TABLEAU 10]

L'équilibre travail – famille correspond à un état d'homéostasie où la sphère travail et la sphère famille ne sont pas en tension. Il s'agit d'un état transitoire pouvant être rompu dès lors que l'une des deux sphères entre en conflit avec la seconde. C'est le cas lors d'un accroissement d'activité, professionnelle ou privée, nécessitant un surinvestissement, peut-être temporaire, de la part de l'individu.

3.2.2.6 Frontière

Le tableau 11 synthétise les définitions de la frontière.

[INSERT TABLEAU 11]

La frontière correspond à la limite, physique, temporelle, émotionnelle, cognitive et relationnelle que le sujet maintient activement pour séparer les deux sphères. La frontière résulte de l'activité psychique permettant de délimiter où commence et se termine un rôle.

3.2.2.7 Harmonie

Les définitions de l'harmonie figurent dans le tableau 12.

[INSERT TABLEAU 12]

L'harmonie fait référence à la satisfaction ressentie dans la manière dont les deux sphères s'articulent. L'harmonie peut être ressentie même si l'équilibre n'est pas parfait. Elle découle en partie de l'enrichissement et contribue à réduire les tensions et le stress. Ainsi, un individu peut consacrer plus de temps que prévu à son travail en réduisant son temps personnel – conflit – mais trouver cela satisfaisant car son activité lui permet de mettre à jour ses connaissances dans un domaine qui l'intéresse.

3.2.2.8 Interaction

Un seul article de notre corpus définit l'interaction comme étant les « relations réciproques entre les domaines de vie professionnel, familial, personnel et social » (Camps, 2008, p 81). Le terme interaction fait référence aux relations réciproques entre les deux sphères considérées, travail d'un côté ; hors-travail, vie familiale, personnelle ou sociale de l'autre.

3.2.2.9 Interface

Seul l'article de Garner et Laroche (2016, p 42) définit l'interface, en reprenant la définition d'Aneshensel et Pearlin (1987) : « chaque individu occupe une position précise (selon son activité ou son statut) qui implique un rôle, c'est-à-dire un ensemble de tâches et de fonctions qui lui sont dévolues ». Il semblerait donc que le terme d'interface puisse renvoyer à l'ensemble des liens qui se jouent entre la sphère travail et la sphère non-travail, qu'il s'agisse de conciliation, conflit, enrichissement, etc.

3.2.2.10 Interférence

Les définitions de l'interférence figurent dans le tableau 13.

[INSERT TABLEAU 13]

Les auteurs parlent d'interférence lorsque l'une des deux sphères a un impact sur l'autre sphère. Les interférences sont à envisager selon leur nature - positif (enrichissement) ou négatif (conflit) – leur intensité et leur direction (travail vers l'autre sphère ou l'inverse). L'interférence se différencie du débordement dans le sens où le second fait référence à l'affect négatif ressenti par l'interférence négative.

4. Discussion

L'objectif de cet article est de préciser et délimiter chaque terme utilisé dans la littérature pour traiter des différents aspects de la conciliation vie professionnelle – vie privée. L'étude des bases de données et des revues scientifiques nous a permis d'identifier 45 articles traitant de cet aspect. Ces articles utilisent plusieurs termes différents, en moyenne 3,4 termes différents par article, souvent en les substituant les uns aux autres. Ils sont, en outre, rarement définis et différenciés les uns par rapport aux autres. Ce dénombrement des termes utilisés dans chaque

article et de leurs définitions confirme la sensation de « flou » évoquée dans la littérature et le caractère interchangeable des appellations. (El Wafi, Brangier, Zaddem, 2016, p 76).

L'analyse des définitions des différents termes renvoyant à la conciliation entre le travail et la vie privée met en lumière les différences auxquelles chaque terme renvoie.

4.1 Les différentes sphères de vie

La **vie hors-travail** correspond aux activités opposées au travail. Il s'agit ici d'une opposition dichotomique travail vs hors-travail. La vie hors-travail se décompose de différentes manières : la vie citoyenne et la vie privée, cette dernière incluant les vies familiale, personnelle et sociale.

L'étude de Guilbert et Lancry (2009) nous permet d'envisager la sphère **vie privée** comme correspondant aux temps et activités hors-travail comprenant la vie familiale, la vie personnelle et la vie sociale.

La **sphère familiale** se réfère aux activités et responsabilités de parents et/ou conjoint (Garner, Laroche, 2016). Ici, les responsabilités de parents renvoient aux responsabilités envers les enfants (éducation, soin notamment). Toutefois, nous proposons d'y associer les responsabilités envers ses propres parents. L'allongement de la durée de vie et les pathologies qui y sont associées augmentent la dépendance que les aînés ont envers leurs enfants. En effet, nous assistons à une augmentation de la « génération sandwich » (Mooney, Statham, Simon, 2002), c'est-à-dire les personnes actives devant s'occuper de leurs enfants et de leurs parents.

La sphère de la **vie personnelle** comprend les centres d'intérêts personnels tels que les loisirs (Barel, Frémeaux, 2008a). Toutefois, plusieurs auteurs (Camps, 2008 ; Guilbert & Lancry, 2009 ; Sanséau, 2009) différencient la vie personnelle de la **vie sociale**. Cette dernière renvoie aux activités sociales et à l'engagement associatif alors que la vie personnelle renvoie aux activités individuelles.

L'engagement associatif est mentionné dans la vie citoyenne (partie 3.2.2.3) et dans la vie sociale (partie 3.2.1.2). Il nous semble qu'une différenciation peut être faite selon le type d'association. L'engagement associatif relève de la **vie citoyenne** lorsqu'il s'agira d'associations ayant un bénéfice citoyen et étatique. En revanche, dans le cas d'activités de loisirs et/ou bénéficiant à un cercle restreint de personnes, l'engagement associatif relèvera de la vie privée.

L'ensemble de ces sphères de vie opposées au travail sont représentées dans le schéma 1.

[INSERT SCHEMA 1]

4.2 Les liens entre les sphères de vie

Au vu des résultats, le terme de **conciliation** renvoie aux moyens dont dispose l'individu pour maintenir un équilibre entre sa vie professionnelle et tous les domaines de sa vie hors-travail. Le terme de **frontière** fait référence aux limites qui permettent de délimiter chaque sphère. Il s'agit du pendant psychique des moyens instrumentaux utilisés pour la conciliation.

Selon le résultat de ces moyens, la conciliation sera réussie, on parle alors d'**équilibre**, ou non, on parlera dès lors d'**interférence**. Ces interférences peuvent être vécues de manière positive dans le cas de l'**enrichissement**, ou de manière négative dans le cas du **conflit**.

Les termes de **débordement** et d'**harmonie** renvoient à des affects. L'harmonie vise les émotions positives ressenties par l'individu. On peut parler d'harmonie lorsque l'individu parvient à un équilibre ou lorsqu'il y a enrichissement d'un domaine de vie par l'autre. Le débordement traite des émotions ressenties lorsque l'individu est dans le cas d'une

interférence. Ce terme sera à différencier de l'interférence qui fait également référence aux transferts d'une sphère à l'autre. En revanche, la différence tient en ce que le débordement implique un transfert d'affects et de valeurs (Bourgain, Chaudat, 2015). On trouve ici la présence d'un registre émotionnel et psychologique alors que l'interférence semble ne viser qu'un registre uniquement instrumental et comportemental.

Nous proposons trois niveaux dans les liens possibles entre les sphères de vie. Le haut du schéma correspond au *comment* : quelles mesures sont mises en place. Nous avons ici le registre de la conciliation. Le deuxième niveau correspond aux *conséquences*, résultats des mesures correspondants au précédent niveau. Nous avons ici l'équilibre et l'interférence, selon que les mesures sont efficaces ou non. Enfin, le troisième niveau correspond aux *effets* émotionnels et psychologiques avec notamment l'enrichissement, le conflit, le débordement et l'harmonie.

Le schéma 2 reprend ces éléments.

[INSERT SCHEMA 2]

4.3 Intérêts pour le chercheur et le professionnel

Les résultats de ce travail nous permettent de suggérer plusieurs pistes dans les travaux futurs, de chercheurs comme de professionnels.

Tout d'abord, la typologie présentée ici permet de préciser les problématiques étudiées et leurs mesures. Lors d'un diagnostic des risques psycho-sociaux, le psychologue, qui devra restreindre le nombre d'items de son questionnaire, pourra préférer utiliser une mesure des conflits entre les deux sphères qu'une mesure de l'enrichissement. L'efficacité des moyens de conciliation avec la vie familiale proposés par une entreprise (par exemple crèche d'entreprise, adaptation des horaires de réunion) devra être mesurée à l'aide d'une échelle d'interaction travail vie familiale, où la participation à la vie sociale, entre autres, n'est pas visée. Ces distinctions et précisions ne sont pas prises en compte dans les outils actuels qui n'offrent qu'une mesure globale d'un phénomène possédant pourtant de multiples facettes.

Ensuite, la problématique d'une entreprise mène à l'interrogation de niveau spécifique : le comment ; les conséquences ou les effets émotionnels et/ou psychologiques. Avant d'envisager de mettre en place différentes mesures (le comment), il sera préférable d'interroger les effets avant de s'intéresser aux conséquences, laissant ainsi au salarié sa liberté d'interprétation de son environnement de travail, son autonomie quant à la gestion de sa vie hors du travail et son individualité dans l'appréciation des mesures de conciliation – venant de l'entreprise ou de ce qu'il a lui-même mis en place.

En outre, il n'est pas incompatible qu'un travail puisse avoir à la fois des effets positifs (de type enrichissement) et négatifs (de type conflits) et que la santé du travailleur passe par un équilibre entre les deux, à l'instar du ratio demande psychologique / latitude décisionnelle du modèle de Karasek qui mène à une situation de souffrance psychologique (plus de demandes psychologiques que de latitude décisionnelle) ou de développement (plus de latitude décisionnelle que de demande psychologique). Dans cet ordre d'idée, nous pourrions alors envisager qu'un travail soit épanouissant lorsqu'il y a plus d'enrichissement que de conflit ; neutre lorsqu'il y a autant d'enrichissement que de conflit ; ou générant de la souffrance psychologique lorsqu'il y a moins d'enrichissement que de conflit. Cette possibilité ne peut

être envisagée tant que les différents termes sont utilisés de manière interchangeable, faisant abstraction de leurs réalités différentes (schéma 3).

[INSERT SCHEMA 3]

4.4 Limites

Cette étude se limite aux articles de chercheurs français. Les résultats présentés ici ne peuvent être transposés directement à d'autres pays sans avoir été interrogés au regard des spécificités culturelles et linguistiques.

Nous avons ensuite choisi d'inclure les articles en psychologie du travail ainsi qu'en sciences de gestion et management. En effet, ces disciplines, proches de la psychologie du travail, traitent des problématiques similaires. Il nous a semblé qu'elles pouvaient être éclairantes sur la question étudiée, relevant de la gestion du travail : temps, espace, limites.

Les auteurs déclarent ne pas avoir de lien d'intérêts.

Bibliographie

- Aneshensel, C. S., & Pearlin, L. I. (1987). Structural contexts of sex differences in stress. In R. C. Barnett, L. Biener, & G. K. Baruch (Eds.), *Gender & Stress* (pp. 75–95). New York: The Free Press.
- Barel, Y., Frémeaux, S. (2008a). Programmes d'aide à la conciliation vie professionnelle – vie personnelle : ce que l'analyse des identités au travail nous révèle..., *Management & Avenir*, 6(20). 49-64
- Barel, Y., Frémeaux, S. (2008b). Faut-il sacrifier sa vie personnelle et celle de ses collaborateurs ? Le cas de la grande distribution, *Humanisme et Entreprise*, 5(290). 1-18
- Barel, Y., Frémeaux, S. (2009). À quelles conditions les salariés adhèrent-ils à un projet de crèche ? *Travail et Emploi*, 117, 81-89
- Barel, Y., Salladarre, F., Frémeaux, S. (2009). Autonomie du salarié et intention de départ, *La revue des sciences de gestion*, 9(237-238), 27-34
- Baudry, S., Fillion, S. (2014). La conciliation vie professionnelle / vie privée : quels outils pour les politiques publiques ? *Regards croisés sur l'économie*, 2(15). 245-250
- Beghiti-Mahut S., (2015). Le conflit vie professionnelle/vie privée et la satisfaction : le cas des conjoints de militaires navigants, *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 4(18). 3-20
- Belton, L., Coninck, F. (2007). Des frontières et des liens. Les topologies du privé et du professionnel pour les travailleurs mobiles, *Réseaux*, 1(140). 67-100.
- Boboc, A., Dhaleine, L. (2007). Faire du privé au bureau, une question de genre ? *Réseaux*, 6(145-146). 393-416
- Bourgain, M., Chaudat, P. (2015). Vie professionnelle et maternité : représentations comparées de jeunes entrepreneures et cadres en TPE et PME en croissance, *Revue de l'Entrepreneuriat*, 14(2). 83-108
- Brochard, D., Blond-Hanten, C., Robert, F. (2015). Les effets de l'invitation européenne à agir sur la conciliation emploi-famille : une analyse comparée de la négociation collective en France et au Luxembourg, *La Revue de l'Ires*, 2(85-86). 99-143
- Camps, E. (2008) Sens du travail et rapports vie de travail – vie hors travail chez trois catégories de télétravailleurs et chez les travailleurs classiques. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 14(1), 77-92
- Chateaneuf-Maclès, A. (2011). Les ressorts invisibles des inégalités femme-homme sur le marché du travail, *Idées économiques et sociales*, 2(164). 24-37
- Codello-Guijarro, P. (2011). Pourquoi les lois et les programmes qui en découlent ne permettent-ils pas d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ? *Gestion*, 3(36). 74-79
- Dauphin, S., Letablier, M-T. (2013). L'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale au cœur de l'europanisation des politiques familiales, *Informations sociales*, 1(175). 88-98
- Dumas, M., Ruiller, C. (2014). Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? *Management & Avenir*, 8(74). 71-95
- El Wafi, W., Brangier, E., Zaddem, (2016) Usage des technologies numériques et modèles de la perméabilité des frontières entre la vie personnelle et la vie privée, *Psychologie du Travail et des Organisations*, 22, 74-87
- Fuhrer, C., Moisson, V., Cucchi, A. (2011). Quand l'environnement relationnel contribue à la compréhension du burnout, *Management & Avenir*, 1(41).194-215
- Garner, P., Laroche, P. (2016). Les effets du sentiment d'efficacité personnelle sur la relation entre l'équilibre travail-famille et la satisfaction au travail, *Revue de gestion des ressources humaines*, 2(100). 41-60

- Greulich, A. (2008). Les politiques familiales en France et en Allemagne. Quelles différences ? Quelles pistes de réforme ? *Horizons stratégiques*, 1(7). 159-181
- Guilbert, L., Lancry, A. (2007). L'analyse des activités des cadres : l'intérêt de la triangulation des méthodes, *Le travail humain*, 4 (70). 313-342
- Guilbert, L., Lancry, A. (2009). La conciliation des sphères de vie des cadres. Etudes de cas, *Pratiques psychologiques*, 15(2). 271- 285
- Julhe, S., Honta, M. (2012). L'articulation travail-famille chez les conseillers techniques sportifs : situations asymétriques entre hommes et femmes, *Sociologie*, 4(3). 341-357
- Kilic, S. (2014). Perception de l'équilibre travail – hors-travail et satisfaction au travail, *Management & Avenir*, 3(69), 89-105
- Koudri, M-H., Roland-Levy, C., Berjot, S. (2012). Quand le genre s'en mêle : quelle conciliation entre vie professionnelle et vie privée ? *Psychologie du travail et des organisations*, 18(2). 142-159
- Le Douarin, L. (2007). Les chemins de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. Les usages personnels des technologies de l'information et de la communication au bureau, *Réseaux*, 1(140). 101-132
- Le Flanchec, A., Mullenbach-Servayre, A., Rojot, J. (2015). Favoriser la satisfaction au travail : les apports de l'enquête REPONSE 2011, *Management & Avenir*, 7(81). 37-55
- Le Loarne-Lemaire, S., Sanséau, P-Y., Smith, M. (2014). Reconsidérer le débat sur le rapport vie professionnelle/vie privée en France pour le dépasser : Plaidoyer pour une approche relationnelle, *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 2(11). 41-51
- Lenoir, F-R., Ramboarison-Lalao, L. (2014). Equilibre des sphères de vie et prévention des risques psychosociaux. Le cas des exploitants agricoles, *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 3(12). 45-61
- Lourel, M., Gana, K., Wawrzyniak, S. (2005) L'interface "vie privée – vie au travail" : adaptation et validation française de l'échelle SWING (Survey Work-Home Interaction – Nijmegen), *Psychologie du travail et des organisations*, 11(4), 227-239
- Lourel, M., Guéguen, N. (2007) Interface « vie privée – vie au travail », Effets sur l'implication organisationnelle et sur le stress perçu. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 74(2), 49-58
- Lourel, M., Mabire, C. (2008). Le déséquilibre efforts-récompenses et les débordements entre vie au travail, vie privée chez les éleveurs laitiers : leurs effets sur l'épuisement professionnel, *Santé Publique*, 20, 89-98
- Mansour, S. (2015). L'allocation travail-loisirs, un outil pour fiabiliser la relation entre conditions de travail et stress professionnel. Une étude auprès de personnel en contact avec la clientèle travaillant dans le secteur hôtelier, *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 19(51). 75-98
- Marry, C., Bereni, L., Jacquemart, A., Le Mancq, F., Pochic, S., Revillard A. (2015). Le genre des administrations. La fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique, *Revue française d'administration publique*, 1(153). 45-68
- Martin, A-C., Megemont, J-C, Roquefort, A., Le blanc, A. (2012). Nature et significations des échanges entre domaines de vie : l'exemple des nouveaux cadres de l'action sociale, *Psychologie du travail et des organisations*, 18(2). 122-141
- Martin-Canizarès, C., Mègemont, J-L., Dupuy, R. (2009). Approche systémique et interindividuelle des rapports travail/hors travail : rôle des processus de reconnaissance dans une situation de reconversion professionnelle. *Pratiques psychologiques*, 15(2). 255-270
- Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement.

- PLoS Med 6(6): e1000097. doi:10.1371/journal.pmed1000097 www.prisma-statement.org.
- Mooney, Statham, Simon, (2002) The pivot generation Informal care and work after fifty. The Policy Press.
- Ollier-Malaterre, A. (2010). Les pratiques work-life des employeurs anglo-saxons favorisent-elles l'implication ? *Revue de gestion des ressources humaines*, 4(78). 2-16
- Ollier-Malaterre, A. (2012). L'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle : revue et programme de recherche, *Psychologie du travail et des organisations*, 18(2). 160-173
- Pailhé, A., Solaz, A. (2010). Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? *Travail, genre et sociétés*, 2(24). 296-46
- Ponchut, M., Barth I. (2012). La place minorée des femmes dans les organisations. Exploration d'un facteur explicatif : la culture organisationnelle. Cas d'une entreprise de transport public, *@GRH*, 3(4). 11-31
- Rey B. (2013). La vie privée au travail. Retour sur la place du privé en contexte hiérarchique à l'ère du numérique, *Les Cahiers du numérique*, 2(9). 105-136
- Robin, M. (2009). L'anxiété maternelle de séparation et l'aménagement du temps de travail, *Pratiques psychologiques*, 15(2). 191-201
- Roger, A., Othmane, J. (2013). Améliorer l'équilibre professionnel et l'équilibre de vie : le rôle de facteurs liés à l'individu et au soutien hiérarchique, *@GRH*, 1(6). 91-115
- Roques, M., Passerault, J-M. (2014). Conflit de rôles et engagement volontaire : le cas des sapeurs-pompiers, *Gestion et management public*, 3(1). 3-16
- Sanséau, P-Y. (2009). Expérimentation et vécu de l'ARTT. Une typologie comportementale, *Revue française de gestion*, 2(192). 59-72
- Schoenenberger, S. Hatier, D.E. (2018) Interaction travail – vie privée : quid des interactions positives du travail sur la vie privée ? In C., Hellemans, A., Casini, A., Van Daele (Eds) *Bien-être et diversité des situations de travail, tome 1 Mobilités, conciliations et violences au travail*, (pp 145-158). Paris : L'Harmattan
- Sigaud, T. (2015). Accompagner les mobilités résidentielles des salariés : l'épreuve de l'entrée en territoire, *Espaces et sociétés*, 3(162). 129-145
- Sinigaglia-Amadio, S., Sinigaglia, J. (2015). Tempo de la vie d'artiste : genre et concurrence des temps professionnels et domestiques, *Cahiers du Genre*, 2(59). 195-215

Tableaux et figures (dans l'ordre d'apparition dans le texte)

Critères d'inclusion - exclusion	Nombre d'articles conservés	Nombre d'articles exclus
Tous les articles apparaissant à l'écran avec les mots clés	8843	
Retrait des articles en double	202	8641
Retrait des articles où la conciliation n'est pas un thème central ²	60	142
Retrait des articles non français	52	8
Retrait des articles hors disciplines sélectionnées	45	7
Total articles conservés	45	

Tableau 1 : sélection des articles : critères d'inclusion et d'exclusion, inspiré du protocole de Moher, Liberati, Tezloff, Altman et The PRISMA groupe (2009)

	Vie privée	Famille	Hors travail	Vie personnelle	Sphère	Rôle	Total
Articulation	7 ^(a) / 0 ^(b)	8 / 0	0 / 0	2 / 0	0 / 0	0 / 0	17 / 0
Conciliation	9 / 0	22 / 3	0 / 0	4 / 0	2 / 0	0 / 0	37 / 3
Conflit	6 / 2	13 / 6	2 / 0	0 / 0	1 / 0	4 / 1	26 / 9
Débordement	3 / 0	0 / 0	0 / 0	2 / 1	1 / 0	0 / 0	6 / 1
Enrichissement	0 / 0	4 / 3	0 / 0	1 / 1	1 / 0	0 / 0	6 / 4
Equilibre	5 / 0	8 / 2	2 / 0	5 / 0	1 / 0	0 / 0	21 / 2
Frontière	6 / 1	1 / 0	5 / 0	2 / 0	1 / 0	0 / 0	15 / 1
Harmonie	1 / 1	0 / 0	4 / 1	0 / 0	0 / 0	0 / 0	5 / 2
Interaction	1 / 0	0 / 0	1 / 1	0 / 0	0 / 0	0 / 0	2 / 1
Interface	2 / 0	3 / 1	1 / 0	0 / 0	0 / 0	0 / 0	6 / 1
Interférence	3 / 0	3 / 1	0 / 0	0 / 0	0 / 0	0 / 0	6 / 1
Rapport	2 / 0	0 / 0	2 / 0	0 / 0	1 / 0	0 / 0	5 / 0
Total	45 / 4	62 / 16	17 / 2	16 / 2	8 / 0	4 / 1	152 / 25

Tableau 2 : dénombrement des articles utilisant chaque terme identifié dans la littérature.

(a) Nombre d'articles utilisant ce terme

(b) Nombre d'articles proposant une définition du terme

Auteur	Année	Définition
Beghiti-Mahut	2015	« Plusieurs chercheurs suggèrent en effet l'usage du terme « vie personnelle ou privée » au lieu de « vie familiale » afin que les expériences des personnes célibataires ou sans enfant puissent être également prises en considération (Burke, 2004). »

² Nous retirons ici les articles où les mots clés apparaissent mais sans qu'ils ne fassent référence au thème central de l'article. Par exemple, il s'agira d'un article qui évoque la conciliation vie privée vie professionnelle comme un exemple pour illustrer les facteurs de stress.

Garner, Laroche	2016	« La notion de famille incluant ou non la présence d'enfants, ces activités renvoient aussi les individus à leurs responsabilités de parent ou de conjoint et à leurs devoirs (Netemeyer <i>et al.</i> , 1996). » p 42 « Le conflit travail-famille renvoie à la difficulté pour un individu d'assumer son rôle au sein de son cercle familial en raison des contraintes professionnelles auxquelles il est soumis (Duxbury et Higgins, 2003). » p 43
Kilic	2014	« alors que certains auteurs définissent la conciliation travail-famille par « <i>la mesure selon laquelle les personnes sont à la fois engagées et à la fois satisfaites dans leurs rôles familial et professionnel</i> » (Greenhaus et al., 2003), d'autres parlent « <i>d'accomplissement des attentes des rôles professionnel et familial qui sont négociées et partagées entre la personne et ses partenaires dans les domaines du travail et de la famille</i> » (Grzywacz et Carlson, 2007). » p 92

Tableau 3 : définition de la sphère familiale

Auteur	Année	Définition
Barel, Frémeaux	2008a	« D'autre part, le salarié est interrogé sur sa vision de l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle (ses centres d'intérêt, ses contraintes personnelles, son éventuel sentiment de débordement travail - famille ou famille - travail) et sur sa perception des mesures d'aide à la conciliation. » (p 56)
Beghiti-Mahut	2015	« Plusieurs chercheurs suggèrent en effet l'usage du terme « vie personnelle ou privée » au lieu de « vie familiale » afin [...] ce changement de conceptualisation permet de retenir les activités non familiales comme les loisirs, les engagements associatifs sportifs ou amicaux qui peuvent être très importants pour certains individus et exiger de leur part une implication conséquente. »
Camps	2008	« Camps (2006) constate par ailleurs que les travailleurs classiques établissent des barrières entre leur vie professionnelle, familiale, personnelle et sociale. » p 84
Guilbert, Lancry	2009	« sphères de vie (famille, travail, vie personnelle et sociale) » p 272
Sanséau	2009	« Ils attachent une importance particulière à la qualité de leur vie hors travail, à leur vie personnelle et familiale et aux activités externes dans lesquelles ils sont impliqués (sport, loisir, social). » p 65

Tableau 4 : définition de la sphère vie personnelle

Auteur	Année	Définition
Kilic	2014	« le hors-travail étant défini par Thèvenet (2001) comme « <i>s’opposant à la vie professionnelle, il est ce qui relève du développement personnel, de la famille et de l’engagement dans la société</i> » » p 93
Martin, Mègemont, Roquefort, Le Blanc	2012	« il convient de souligner selon Fischer et al. (2009) que la vie « hors travail » (confondue à tort avec le non travail) n’est pas une sphère homogène trop souvent réduite à la sphère familiale ou « privée » qui serait placée sous la seule dépendance du travail : les activités qui la constituent sont multiples et diverses dans leurs contenus, leurs rythmes, leurs formes et leurs modalités d’organisation. » p 125
Ollier-Malaterre	2012	« la vie hors-travail, c’est-à-dire la vie personnelle, familiale et citoyenne (Thèvenet, 2001). » p 2
Camps	2008	« relations réciproques entre les domaines de vie professionnelle, familiale, personnelle et sociale » p 81

Tableau 5 : définition du hors-travail.

Auteur	Année	Définition
Belghiti-Mahut	2015	« La conciliation travail famille [met] l’accent sur les améliorations du système tout comme « l’implication au travail ou dans la famille est facilitée grâce aux expériences, compétences et opportunités développées à la maison ou au travail » (Frone, 2003, p145). » p 5
Brochard, Blond-Hanten, Robert	2015	« concilier les responsabilités familiales de tous les intéressés avec leurs aspirations professionnelles » Objectif de la Commission européenne (p 99)
Kilic	2014	« alors que certains auteurs définissent la conciliation travail-famille par « <i>la mesure selon laquelle les personnes sont à la fois engagées et à la fois satisfaites dans leurs rôles familiaux et professionnels</i> » (Greenhaus et al., 2003), d’autres parlent « <i>d’accomplissement des attentes des rôles professionnel et familial qui sont négociées et partagées entre la personne et ses partenaires dans les domaines du travail et de la famille</i> » » p 92
Paillhé, Solaz	2010	« Étymologiquement, concilier permet de faire coexister et de rendre compatibles des univers opposés. La notion de conciliation intègre donc l’antagonisme des sphères du travail et de la vie privée. » p 30

Tableau 6 : définition de la conciliation.

Auteur	Année	Définition
Belghiti-Mahut	2015	« Les conflits vie professionnelle-vie privée émergent lorsque les demandes de participation dans un domaine de la vie rentrent en tension avec les demandes de

		participation dans un autre domaine. » p 3
Bourgain, Chaudat	2015	« la théorie des conflits postulent qu'un rôle assumé dans une sphère influe négativement sur le rôle dans l'autre sphère (Saint-Onge, Renaud, Guérin et Caussignac, 2002). » p 85
Fuhrer, Moisson, Cucchi	2011	« Le conflit vie privée – vie professionnelle peut se définir comme une sorte de conflit inter-rôles dans lequel les pressions de rôles venant du travail et de la famille sont dans une certaine mesure mutuellement incompatibles » p 198
Garner, Laroche	2016	« Le conflit travail-famille renvoie à la difficulté pour un individu d'assumer son rôle au sein de son cercle familial en raison des contraintes professionnelles auxquelles il est soumis » p 43
Kilic	2014	« Ces différents rôles peuvent entrer en conflit lors de « <i>la réalisation simultanée de deux ou plus types de pression, tel que la conformité à un rend difficile la conformité à l'autre</i> » (Kahn <i>et al.</i> , 1964). Greenhaus et Beutell (1985) reprennent la définition de Kahn <i>et al.</i> (1964) et précisent que le conflit travail-famille est « <i>une forme de conflit inter-rôles dans lequel les pressions des rôles associés aux domaines du travail et de la famille sont à certains égards mutuellement incompatibles</i> ». » p 90
Lourel, Mabire	2008	« Ces différents rôles peuvent entrer en conflit lors de « <i>la réalisation simultanée de deux ou plus types de pression, tel que la conformité à un rend difficile la conformité à l'autre</i> » (Kahn <i>et al.</i> , 1964). Greenhaus et Beutell (1985) reprennent la définition de Kahn <i>et al.</i> (1964) et précisent que le conflit travail-famille est « <i>une forme de conflit inter-rôles dans lequel les pressions des rôles associés aux domaines du travail et de la famille sont à certains égards mutuellement incompatibles</i> ». » p 591
Martin-Canizères, Mègemont, Dupuy	2009	« Il est défini par Greenhaus et Beutell (1985, p. 77) comme « une forme de conflit inter-rôle dans lequel les pressions de rôle provenant des domaines du travail et de la famille sont à certains égards mutuellement incompatibles ». » p 257
Robin	2009	« l'incompatibilité mutuelle des pressions provenant des domaines familiaux et professionnels » p 192

Tableau 7 : définition du conflit

Auteur	Année	Définition
Bourgain, Chaudat	2015	« Le concept de <i>positive spillover</i> (Rothbard, 2001 ; Grzywacz et Marks, 2000) fait référence aux débordements positifs d'une sphère sur l'autre en matière d'émotions, de valeurs, d'habilités comme la résolution de problèmes » p 86
Ollier-Malaterre	2012	« le débordement positif entre vie professionnelle et vie

		personnelle est le transfert d'affects, de compétences, de comportements et de valeurs qui sont positivement connotés d'un domaine de vie à un autre, transfert qui bénéficie au domaine récipiendaire. » p 163
--	--	---

Tableau 8 : définition du débordement

Auteur	Année	Définition
Beghiti-Mahut	2015	« Greenhaus et Powell (2006, p.73) définissent l'enrichissement travail-famille comme étant « l'amélioration dans un rôle qui conduirait à améliorer la qualité de vie dans un autre rôle ». » p 5
Bourgain, Chaudat	2015	« Le concept d'enrichissement (Greenhaus et Powell, 2006) exprime le fait que l'interface « emploi-famille » peut être à l'origine du développement de compétences utiles dans l'exercice d'un rôle. » p 86
Kilic	2014	« L'enrichissement apparaît même lorsque les ressources sont limitées car passer d'un rôle à l'autre peut être enrichissant pour l'individu et peut avoir un effet positif sur l'autre rôle (Marks, 1977). Greenhaus et Powell (2006) ajoutent aussi que l'enrichissement travail-famille est « la mesure avec laquelle les expériences dans un rôle améliorent la qualité de vie dans un autre rôle ». » p 90-91
Martin, Mègemont, Roquefort, Le Blanc	2012	« forme de synergie par laquelle les ressources associées à un rôle favorisent la réalisation d'un autre rôle » p 124
Ollier-Malaterre	2012	« degré avec lequel le transfert de ressources et d'affects depuis un rôle dans un autre améliore la qualité de vie du rôle récipiendaire (Greenhaus & Powell, 2006). » p 161

Tableau 9 : définition de l'enrichissement

Auteur	Année	Définition
Beghiti-Mahut	2015	« l'équilibre travail-famille suggère une idée de 50/50 en termes de quantité de temps, d'implication et de satisfaction entre les sphères familiale et professionnelle (Greenhaus <i>et al</i> , 2003). [...] L'équilibre signifie que deux éléments sont en équilibre parce qu'ils ont le même poids et que si on enlève un fragment infime d'un élément l'équilibre est potentiellement rompu. [...] . En effet, une personne peut concilier travail-famille même si le poids « travail » est plus important que celui « famille » ou inversement. Pour certains chercheurs, l'équilibre ou la conciliation vie professionnelle-vie privée ne sont pas les bons termes à utiliser dans ce cadre. Certaines personnes font référence à l'équilibre comme un état transitoire d'harmonie, d'absence momentanée de tension, ou ce qu'on appelle l'« homéostasie » (Poelmans <i>et al</i> , 2008). D'autres personnes ressentent du stress en

		dépôt du fait que l'équilibre est provisoire et ont besoin d'un effort continu de jonglage entre les différentes demandes et responsabilités (Kofidimos, 1993). » p 5-6
Garner, Laroche	2016	« Le déséquilibre travail/famille se définit alors comme « <i>une forme de conflit inter-rôles dans lequel les pressions de rôles provenant du domaine professionnel et familial sont mutuellement incompatibles à bien des égards</i> » (Greenhaus et Beutell, 1985, page 77). » p 43

Tableau 10 : définition de l'équilibre

Auteur	Année	Définition
Dumas, Ruiller	2014	« les frontières sont des limites physiques, temporelles, émotionnelles, cognitives et relationnelles qui définissent une entité comme séparée d'une autre. Les frontières sont doubles, au travail et dans le hors-travail. Une frontière marque le point où les comportements relatifs à un domaine commencent et s'achèvent. La frontière définit un périmètre qui délimite un rôle » p 76
Martin, Mègemont, Roquefort, Le Blanc	2012	« Le modèle auquel se réfère le concept de « boundary » ou frontière vie de travail / vie privée porte précisément sur la séparation ou l'interpénétration des domaines de vie. Il postule que les sujets gèrent activement les limites temporelles entre vie de travail et vie personnelle à travers des processus de segmentation ou d'intégration de ces domaines » p 124

Tableau 11 : définitions de la frontière.

Auteur	Année	Définition
Beghiti-Mahut	2015	« Poelmans, comme d'autres chercheurs, proposent le concept d'harmonisation travail-famille-vie privée (Poelmans et Caligiuri, 2008). [...] Et d'autre part, l'harmonie suggère un état de compatibilité, de satisfaction et de bien-être mutuels, même à travers un équilibre imparfait. En d'autres termes, on s'intéresse plus à la manière avec laquelle les gens font face au conflit et s'évertuent à l'harmonie, qu'à leur état temporaire de « béatitude » ou d'inversement de « conflit ». » p 6
Kilic	2014	« McMillan <i>et al.</i> (2011) [...] définissent l'harmonie travail – hors-travail par « <i>un arrangement individuel agréable et congruent des rôles au travail et au hors-travail qui se confondent en un seul récit de vie</i> ». Les auteurs notent que l'harmonie apparaît lorsque les ressources procurées par l'enrichissement travail – hors-travail telles que le développement personnel, l'affect, l'efficacité et les gains de capital, servent à améliorer ou atténuer les stressors comme le temps, les comportements et les tensions provenant du conflit travail

Tableau 12 : définition de l'harmonie.

Auteur	Année	Définition
Kouidir, Roland-Lévy, Berjot	2012	L'approche généralement utilisée pour étudier les ITF [Interférences Travail Famille] conçoit l'interface travail-famille en termes de conflits de rôles bi-directionnels (famille-travail/travail-famille) (cf. Greenhaus & Beutell, 1985) [mais est à envisager] en termes de nature (conflit/enrichissement), d'intensité et de direction (famille/travail ou travail/famille). » p 145

Tableau 13 : définition de l'interférence

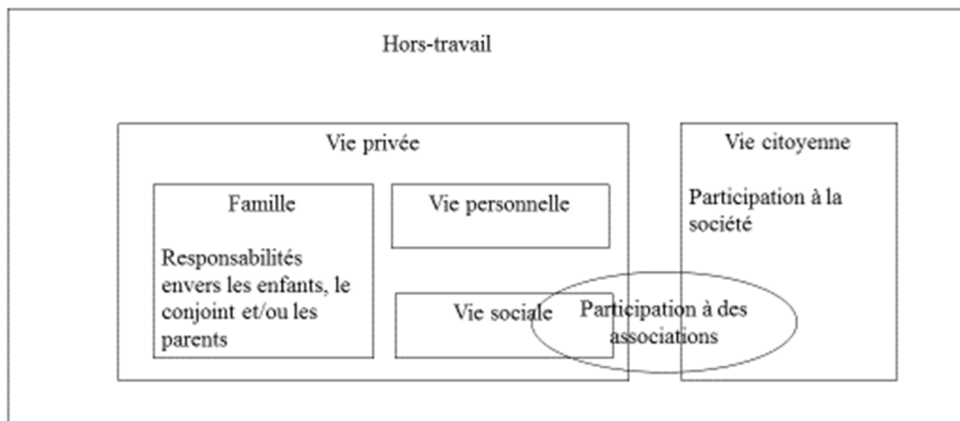


Schéma 1 : schématisation des sphères de vie opposées au travail

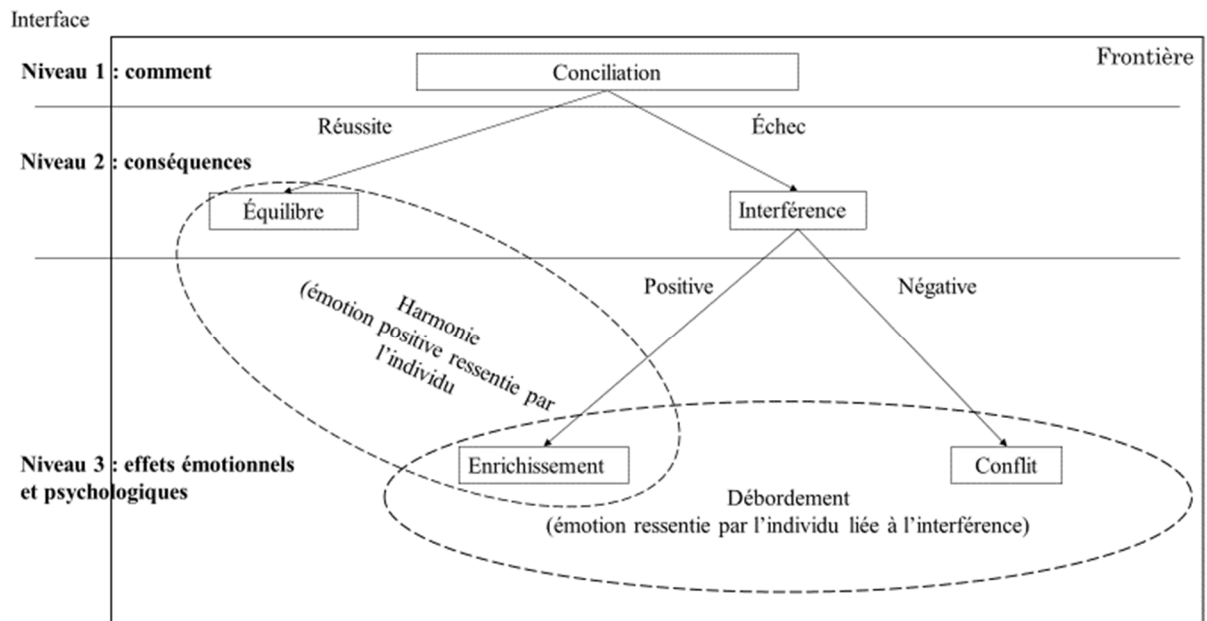


Schéma 2 : schématisation des liens possibles entre les sphères de vie

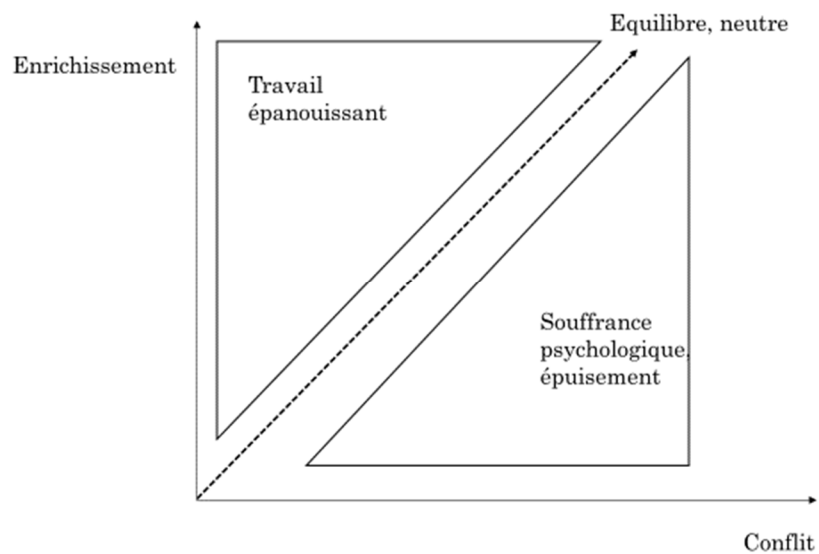


Schéma 3 : hypothèse d'une interaction entre enrichissement et conflit