

TEMPS DE TRAVAIL ET HORAIRES ATYPIQUES: IMPACT SUR LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE ET LE BIEN-ETRE

Isabelle HANSEZ*, Anne-Marie ETIENNE
& Lara BREUER***

*Université de Liège, Service de Psychologie du Travail, Bd du Rectorat, 5,
B 4000 Liège, Belgique. ihansez@ulg.ac.be

**Université de Liège, Département des Sciences Cognitives, Bd du Rectorat, 5,
B 4000 Liège, Belgique. AM.Etienne@ulg.ac.be

Résumé : L'étude présentée propose d'examiner, parmi 184 travailleurs luxembourgeois, le lien entre le temps de travail, y compris les horaires atypiques, l'interaction vie privée-vie professionnelle et le bien-être au travail. Les résultats principaux relèvent un effet significatif (négatif) du travail de week-end, du travail de nuit et des horaires compressés sur l'influence négative travail-famille. Un effet significatif (négatif) de l'horaire compressé sur l'influence positive travail-famille est aussi mis en évidence. Enfin, le temps partiel serait lié à un niveau de stress plus faible et une influence négative du travail sur la famille plus faible. Cette dernière jouerait par ailleurs un rôle de modérateur partiel entre le temps de travail et le stress négatif.

Mots-clés : Temps de travail, conflit travail-famille, stress, engagement.

Problématique

L'étude belge intitulée 'Flexihealth' (Hansez et al., 2005) souligne l'importance des pratiques de flexibilité du travail vécues par les travailleurs. Seuls 279 (14,4%) travailleurs sur les 1931 travailleurs de l'échantillon n'étaient contraints à aucun type de pratique de flexibilité. La pratique de flexibilité la plus courante concerne la flexibilité au niveau des horaires (vécue par 61.4% des travailleurs). Elle est suivie par les pratiques de flexibilité au niveau des tâches (40.8%) et par les pratiques de flexibilité au niveau du temps de travail (29.5%). Les pratiques de flexibilité au niveau de la localisation géographique et au niveau du contrat sont plus rares, respectivement 9 et 2.7%. Parmi les pratiques de flexibilité imposées aux travailleurs de nos jours, les aménagements flexibles des horaires et du temps de travail sont donc devenus une pratique courante dans les entreprises.

L'impact de ces aménagements horaires, et en particulier les horaires atypiques, sur la conciliation vie privée-vie professionnelle reste encore à l'heure actuelle mal connu. Selon la méta-analyse de Major,

Klein et Ehrhart (2002), les études sur le temps consacré au travail et leur effet sur l'interaction travail-maison sont relativement rares dans la littérature. Ces auteurs ont pu identifier 130 études quantitatives publiées lors des quinze dernières années et traitant le sujet du conflit travail-famille. Parmi ces études, seules dix considéraient l'horaire de travail en tant que variable principale. Certains auteurs (Hochschild, 1997, cité par Kiecolt, 1993; Janssen, Kant, Nijhuis, Swaen et Kristensen, 2004) reconnaissent que différents aspects de l'horaire de travail, comme le nombre d'heures prestées, la quantité d'heures supplémentaires ou tout simplement l'horaire de travail ont un impact sur le bien-être, le conflit travail-famille et le stress. Globalement, on constate que les recherches sur le temps concernent davantage le nombre d'heures prestées (Gutek, Searle et Klepa, 1991, Izraeli, 1993, Wallace, 1999), la charge de travail (Geurts, Kompier, Roxburgh, & Houtman, 2003) ou encore la flexibilité des horaires de travail (Chénier, Cyr et McDuff, 1999) que le temps de travail défini de manière formelle dans le contrat de travail ou l'impact spécifique de différentes pratiques de flexibilité au niveau des horaires.

L'étude présentée propose d'examiner le lien entre le temps de travail et les horaires atypiques d'une part et la conciliation vie privée-vie professionnelle et le bien-être au travail, d'autre part. Le temps de travail, qui fait pour nous référence à la distinction entre temps plein et temps partiel, nous intéresse plus particulièrement. La littérature présente des résultats contradictoires à ce sujet. Certains chercheurs suggèrent qu'un emploi à temps partiel réduit le conflit inter-rôle et le stress provoqué par cette situation conflictuelle (Janssen et al., 2004). D'autres études n'ont pas pu constater de tels effets (Repetti, Matthews et Waldron, 1989, cités par Greenberger & O'Neil, 1993).

Méthodologie

Questionnaires

Deux outils ont été utilisés pour mesurer l'interaction travail-famille et le bien-être au travail.

Le SWING (Survey Work-Home Interaction – Nijmegen) de Geurts (2004) évalue l'interaction travail – famille. L'auteur distingue quatre types d'interactions travail – famille permettant de considérer la direction de l'influence (le travail affecte la famille versus la famille affecte le travail) et la qualité de l'influence (négative versus positive): (1) Le travail influence négativement la famille (NegWHI) ; la situation professionnelle a un impact négatif sur le fonctionnement de la personne à la maison (items 1 à 9); (2) La famille influence négativement le travail (NegHWI) ; la situation familiale a un impact négatif sur la performance au travail d'une personne (items 10 à 15); (3) Le travail influence

positivement la famille (PosWHI) ; la situation professionnelle influence positivement le fonctionnement d'une personne à la maison (items 16 à 21); (4) La famille influence positivement le travail (PosHWI) ; la situation familiale influence positivement la performance d'une personne au travail (items 22 à 27). Pour chaque item, le sujet doit répondre sur une échelle de fréquence de type Likert en quatre points (jamais, parfois, souvent et toujours). La correction s'effectue en attribuant 3 points à la réponse « toujours », 2 à la réponse « souvent », 1 à « parfois » et enfin 0 point à la réponse « jamais ». Aucun item n'est inversé et les scores aux quatre dimensions s'obtiennent par la somme divisée par le nombre d'items. Le score varie de 0 à 3 et plus le score est élevé, plus l'interaction entre les deux domaines est élevée. Cet outil existait en versions néerlandaise et anglaise (Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Van Hoof, & Kinnunen, 2004). Nous avons suivi une procédure de traduction croisée anglais - français pour élaborer la version française du SWING. Les résultats préliminaires concernant la validation en français de cet instrument sont en cours de publication (Hansez, Etienne & Geurts, 2006).

La mesure du Stress Professionnel Positif et Négatif (SPPN), élaborée et validée par le Service de Psychologie du Travail de l'Université de Liège (Hansez, Grisard, & De Keyser, 2004) a également été utilisée pour évaluer le bien-être au travail. Il mesure le stress lié au milieu professionnel uniquement, à partir de symptômes contextualisés dans le travail. Comme son nom l'indique, il est composé de deux types de mesures : une mesure de stress négatif et une mesure de stress positif interprétée en termes de stimulation positive par le travail. L'échelle de stress négatif (SPN) comprend 11 items tandis que l'échelle de stimulation positive en compte 8. Les items sont mesurés par une échelle de fréquence de type Likert. L'échelle comprend 4 modalités (1- jamais ou rarement, 2- de temps en temps, 3- régulièrement, 4- toujours ou presque toujours). Les scores varient de 1 à 4 et plus le score est élevé, plus le stress (la stimulation) est élevé(e).

Le temps de travail est mesuré selon deux modalités (temps plein – temps partiel). Le type d'horaire se décline en trois modalités: fixe, variable (qui varie tous les jours) ou mobile (ex : début de la journée entre 7h et 9h, fin entre 16h et 18h). Quatre pratiques de flexibilité sont envisagées : travail en pauses, travail de nuit, travail de week-end et travail avec horaire compressé. Chaque variable est codée selon trois modalités (non, parfois, oui), excepté pour la variable 'horaire compressé' (regroupée en deux modalités – oui/non-).

Echantillon

L'échantillon est composé de 184 travailleurs luxembourgeois issus de 10 entreprises du secteur privé présentant différentes modalités d'horaires de travail. Concernant le secteur d'activité des entreprises, il s'agit de deux banques, de deux commerces, d'un hôtel, d'un bureau d'ingénieurs, de deux entreprises actives dans le secteur de l'aviation, d'une société d'assurances ainsi que d'un foyer pour des personnes autistes. L'échantillon se compose donc de professions très diverses, allant du personnel administratif au pilote d'avion, du mécanicien à l'éducateur ou encore du vendeur au responsable de formation. Le taux global de réponse s'élève à 78.33 %, soit 184 questionnaires recueillis pour 240 distribués. L'échantillon se compose de 86 femmes (46.7%) et 98 hommes (53.3%). L'âge des travailleurs se répartit comme suit : 8.7% (n=16) de travailleurs de moins de 25 ans, 75.6% (n=139) de travailleurs entre 25 et 45 ans et 15.8% (n = 29) de travailleurs de plus de 46 ans. La majorité des travailleurs (47.8%, n = 88) ont un ou deux enfants. Il faut aussi préciser que 40.8% (n=75) des travailleurs n'ont pas d'enfant et que 11.4% (soit 21 travailleurs) ont 3 enfants ou plus. La plupart des travailleurs bénéficie d'un contrat à durée indéterminée (n = 164, 89%). Concernant les horaires de travail, 50 participants ont un horaire fixe (27.2%), 57 un horaire variable (31%) et 77 un horaire mobile (41.8%). La plupart des travailleurs (85.3%, n=157) exerce une activité à temps plein. En ce qui concerne les pratiques de flexibilité du temps de travail, 123 travailleurs (66,8%) ne sont soumis à aucune pratique de flexibilité. L'échantillon comprend 23 (12,5%), 20 (10,9%) et 18 (9,8%) travailleurs soumis respectivement à une, deux ou trois et plus pratiques de flexibilité. Le tableau 1 détaille les pratiques de flexibilité du temps de travail vécues par les travailleurs. La pratique la plus fréquemment vécue est le travail de week-end tandis que les horaires compressés représentent une pratique de flexibilité moins répandue dans notre échantillon.

	Pauses N(%)	Week-end N(%)	Nuit N(%)	Horaire compressé N(%)
Non	148 (80.4)	106 (57.6%)	145 (78.8%)	168 (91.3%)
Parfois	13 (7.1)	47 (25.5%)	24 (13%)	6 (3.3%)
Oui	23 (12.5)	31 (16.8%)	15 (8.2%)	10 (5.4%)

Tableau 1 : Fréquence des pratiques de flexibilité du temps de travail

Résultats

Les statistiques descriptives et les inter-corrélations entre les variables se trouvent dans le tableau 2. Toutes les échelles présentent un alpha de Cronbach satisfaisant, entre .78 et .88. On constate également

que les deux sous-échelles négatives sont corrélées entre elles ($r = .30, p < .01$). La corrélation entre les deux sous-échelles positives est également significative ($r = .63, p < .01$). Ces résultats sont proches de Geurts, 2004 ; respectivement $r = .28, p < .001$ et $r = .54, p < .001$ sur un échantillon de 1.855 sujets. L'examen des scores moyens (cf. tableau 2) pour chaque sous-échelle du SWING indique qu'ils sont faibles, si on considère qu'ils peuvent évoluer entre 0 et 3. Toutes les différences deux à deux des quatre composantes de l'interaction travail-famille sont significatives à $p < .05$. On constate que l'influence positive est plus importante pour cet échantillon luxembourgeois que l'influence négative, que ce soit dans la direction travail-famille ou famille-travail.

	<i>M</i>	<i>ET</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. NegWHI	.84	.48	.84					
2. NegHWI	.31	.33	.30**	.78				
3. PosWHI	1.22	.62	-.04	.13	.84			
4. PosHWI	1.33	.77	.12	.20**	.63**	.88		
5. Stress	47.8	8.35	.55**	.31**	-.20**	-.06	.78	
6. Stimulation	52.4	8.65	.03	-.14	.41**	.28**	-.15*	.80

Notes. **Corrélation significative au seuil $p < .01$, *Corrélation significative au seuil $p < .05$. Les coefficients alpha sont représentés dans la diagonale du tableau.

Tableau 2 : Statistiques descriptives, coefficients alpha et inter corrélations du SWING et du SPPN

Des analyses multivariées (MANOVA) du temps de travail et des pratiques de flexibilité sur les quatre sous-échelles du SWING d'une part et sur le stress négatif et la stimulation positive (SPPN) d'autre part mettent en évidence les résultats suivants (Tableau 3). On observe un effet significatif du travail de week-end, du travail de nuit et des horaires compressés sur l'influence négative du travail sur la famille (respectivement, Wilks' lambda = .84 ($p < .000$), $F(2;157) = 8,64$; $p < .001$; Wilks' lambda = .82 ($p < .000$), $F(2;157) = 12,08$; $p < .000$; Wilks' lambda = .88 ($p < .000$), $F(1;158) = 16,12$; $p < .000$). Un effet significatif de l'horaire compressé sur l'influence positive du travail sur la famille est aussi mis en évidence (Wilks' lambda = .88 ($p < .000$), $F(1;158) = 5,00$; $p < .05$). L'analyse des moyennes et les tests post-hoc mettent en évidence que les travailleurs qui prestent leurs heures le week-end, la nuit ou en horaire compressé ressentent plus d'influence négative du travail sur la maison que les autres travailleurs. Les travailleurs en horaire compressé ressentent aussi moins d'influence positive du travail sur la famille que ceux qui ne prestent pas en horaire compressé.

	Neg. WHI	Neg. HWI	Pos. WHI	Pos. HWI	Stress	Stimu.
Temps de travail	S	NS	NS	NS	S	NS
Type d'horaire	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Pauses	NS	NS	NS	NS	NS	NS
Week-end	S	NS	NS	NS	NS	NS
Nuit	S	NS	NS	NS	NS	NS
Horaire compressé	S	NS	S	NS	NS	NS

Tableau 3 : Synthèse des analyses de variance multivariées pour le temps de travail et les pratiques de flexibilité

Par ailleurs, toujours dans le tableau 3, on constate un effet significatif du temps de travail sur l'influence négative travail-famille (Wilks' lambda = .89 ($p < .000$), $F(1;158) = 14,42$; $p < .001$) et sur le stress (Wilks' lambda = .96 ($p < .05$), $F(1;182) = 7,26$; $p < .01$). L'analyse des moyennes et les tests post-hoc mettent en évidence que les travailleurs à temps partiel ressentent moins d'influence négative du travail sur la maison et moins de stress négatif que les travailleurs à temps plein.

Pour approfondir les résultats concernant le temps de travail, une analyse de régression multiple hiérarchique (incluant le genre et l'âge comme variables contrôles) a été réalisée et met en évidence un effet modérateur partiel de l'interférence négative travail-famille entre le temps de travail et le stress négatif ($F(5;174) = 19,16$; $p < .000$, $R^2 = .36$, Tableau 4). Le niveau de stress est plus élevé lorsque l'interférence négative travail-famille est élevée et ce, que l'on preste à temps partiel ou à temps plein. Lorsque l'interférence négative travail-famille est faible, le niveau de stress est plus élevé pour le temps plein que pour le travail à temps partiel (Figure 1).

Discussion et conclusions

L'étude présentée visait à étudier l'effet du temps de travail et des pratiques de flexibilité au niveau des horaires sur l'interaction travail-famille et le bien-être au travail. Plusieurs constats émergent de cette recherche.

Variable	Stress négatif	ΔR^2
<i>Step 1:</i>		
Age	-.03	.02
Genre	-.13	
<i>Step 2:</i>		
Age	-.07	.31*
Genre	-.10	
Temps de travail	.09	
Interaction négative travail-famille (NegWHI)	.53*	
<i>Step 3:</i>		
Age	-.08	.03 *
Genre	-.10	
Temps de travail	.02	
Interaction négative travail-famille (NegWHI)	1.44*	
Temps de travail*NegWHI	-.92 *	

Note. * = $p < .01$

Tableau 4 : Analyse de régression hiérarchique du stress négatif

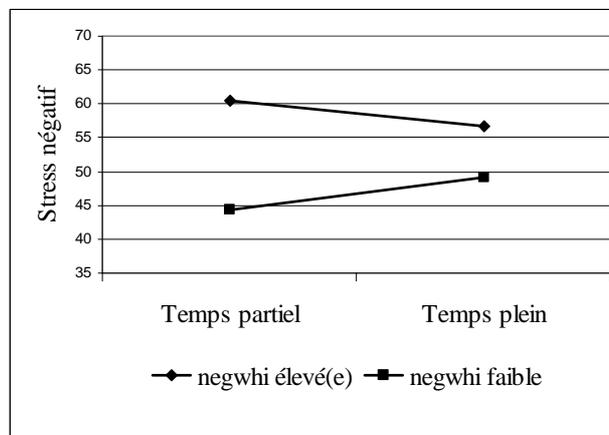


Figure 1 : Effet modérateur de l'influence négative du travail sur la famille

Premièrement, seule la composante d'interférence négative du travail sur la famille présente des effets significatifs pour 4 des 5 pratiques de flexibilité étudiées. La seule exception concerne l'horaire compressé avec un résultat significatif supplémentaire sur la dimension 'interférence positive du travail sur la maison'. Globalement, on observe une interférence négative plus importante pour les travailleurs du week-end, de nuit ou qui prestent selon un horaire compressé. Ces derniers ressentent également une interférence positive travail-famille moins élevée. Les résultats concernant le travail en pause et le type d'horaire

(fixe, variable, mobile) ne sont pas significatifs dans notre échantillon. Aussi, ces cinq pratiques de flexibilité ne semblent affecter ni le niveau de stress négatif, ni le niveau de stimulation positive vécue par les travailleurs. Il semble donc qu'une pratique de flexibilité qui fige le travail de manière fixe à certains moments de la journée ou semaine (e.g. les nuits, le week-end) semble davantage affecter l'interférence négative travail-famille que le travail en pause, laissant plus de libertés au travailleur d'organiser ses occupations en dehors du travail en fonction des semaines de prestation (matin, soir, nuit, repos). Par contre, les pratiques de flexibilité envisagées ne mettent pas en évidence un niveau de bien-être différent entre ceux qui y sont soumis et ceux qui ne le sont pas. Ces résultats soulignent la nécessité d'envisager différentes combinaisons de travail atypiques et ce avec la participation des travailleurs pour permettre une meilleure conciliation vie privée-vie professionnelle et pour maintenir un niveau de bien-être satisfaisant chez les travailleurs. Cela montre aussi que ces formes atypiques de travail ne s'improvisent pas et sont mal accueillies quand elles ne permettent pas aux travailleurs de les anticiper.

Deuxièmement, l'analyse du temps de travail dans cette étude présente des résultats intéressants. Les résultats mettent en évidence une interférence négative travail-famille et un niveau de stress plus élevé chez les travailleurs à temps plein. Ces résultats soutiennent l'étude de Jansen et al. (2004) selon laquelle l'emploi à temps partiel permet de réduire le conflit inter-rôle et le stress provoqué par cette situation conflictuelle. Une analyse approfondie permet de mettre en évidence un effet modérateur partiel de l'interférence négative travail-famille entre le temps de travail et le stress négatif. Le niveau de stress est plus élevé lorsque l'interférence négative travail-famille est élevée et ce, que l'on preste à temps partiel ou à temps plein. Cela voudrait dire que l'interférence travail-famille est prépondérante pour les niveaux de stress professionnel élevé et le fait d'être à temps plein ou à temps partiel importe peu. Lorsque l'interférence négative travail-famille est faible, le niveau de stress est plus élevé pour le temps plein que pour le travail à temps partiel. On pourrait comprendre que, sans cette interférence négative travail-famille, le niveau de stress est plus important pour les temps pleins. L'explication peut venir d'une plus longue exposition aux stressseurs, avec moins de temps de récupération. Tout comme pour l'effet négatif des horaires compressés, faisant référence à de longues heures de travail, on peut dans ce cas préconiser une analyse de la charge de travail lorsque les heures de travail sont plus longues ou plus nombreuses. Ces résultats sont aussi cohérents avec Jansen et al. (2004).

En guise de conclusion, il importe de souligner les limites de cette étude. Tout d'abord, l'échantillon est relativement faible et hétérogène dans la mesure où les travailleurs de dix entreprises différentes ont

participé à l'enquête. Ensuite, l'étude est transversale et des recherches longitudinales sont nécessaires pour étudier l'effet des pratiques de flexibilité sur l'interférence vie privée-vie professionnelle et sur le bien-être au travail.

Bibliographie

Chénier, N., Cyr, M. & McDuff, P. (1999). Impact psychologique de l'horaire de travail et de la participation aux tâches familiales chez des couples à double carrière. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 31, n°2, 119-129

Geurts, S.A.E. (2004). *SWING, Survey Work-home Interference Nijmegen: background information and preliminary english version*. Internal research report. Nijmegen, The Netherlands: University of Nijmegen

Geurts, S.A.E., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dijkers, J.S.E., Van Hoof, M.L.M. & Kinnunen, U.M. (2004). Measuring negative and positive work-home interaction : Development and validation of a new questionnaire. Internal research report. Nijmegen, The Netherlands: University of Nijmegen

Geurts, S., Kompier, M.A.J., Roxburgh, S. & Houtman, I.L.D. (2003). Does work-home interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behavior*, 63, 532-559

Greenberger, E. & O'Neil, R. (1993). Spouse, parent, worker: Role commitments and role-related experiences in the construction of adult's well-being. *Developmental Psychology*, 29, 181-197

Gutek, B.A., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, n°4, 560-568

Hansez, I., Grisard A. & De Keyser, V. (2004). *Changements organisationnels, stress des employés, et satisfaction des clients : émergence du concept de flexihealth*. Programme d'appui scientifique à la protection des travailleurs en matière de santé, contribution au rapport de recherche final du 29/02 (PS/12/29 – 1999/2003). Liège, Belgique : Université de Liège

Hansez, I., Grisard, A., De Keyser, V., De Zanet, F., D'Hoore, W. & Vandeberghe, C. (2005). L'impact des changements vécus par les travailleurs sur le bien-être au travail: Analyse de la base de données

Flexihealth. In : Battistelli, A., Depolo, M. & Fraccaroli, F. (Eds.) *La qualité de la vie au travail dans les années 2000*. Actes du 13ème Congrès de Psychologie du Travail et des Organisation de Langue Française CD-rom. Bologna, CLUEB, 609-617

Hansez, I., Etienne, A.M. & Geurts, S. (2006). Le questionnaire d'Interaction Travail-Famille de Nijmegen : Résultats préliminaires et intérêt pour la clinique. *Revue Francophone de Clinique Comportementale et Cognitive*, 11, n°2, 1-13

Kiecolt, K.J. (2003). Satisfaction with work and family life: No evidence of a cultural reversal. *Journal of Marriage and the Family*, 65, 23-35

Izraeli, D.N. (1993). Work/family conflict among women and men managers in dual-career couples in Israel. *Journal of Social Behavior and Personality*, 8, n°3, 371-388

Jansen, N.W.H., Kant, I.J., Nijhuis, F.J.N., Swaen, G.M.H. & Kristensen, T.S. (2004). Impact of working time arrangements on work-home interference among Dutch employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 30, n°2, 139-148

Major, V.S., Klein, K.J. & Ehrhart, M.G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 8, n°3, 427-436

Wallace, J.E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 797-816