

**Université Abderrahmane Mira De Bejaia**

**Faculté Des Sciences Humaines Et Sociales**

**Département Des Sciences Sociales**

**Mémoire de fin de cycle**

**En Vue De L'obtention Du Diplôme De Master En Science Social**

**Option : Sociologie De Travail Et Des Ressources Humaines**

**Thème**

**Le temps de travail et le temps social des couples bi-actifs  
(cades).**

**cas pratique**

**« GENERALE EMBALLAGE et MAC-SOUM**

**d'AKBOU »**

**Réalisé par**

M<sup>elle</sup> CHERDOUH Katia

M<sup>elle</sup> BENADJAOU ROSA

**Encadré par**

Mr. OUSSAIDANE Yassine

**Session juin 2015**

# Remerciement

*Nous rendons grâce à Dieu de nous avoir donné le courage, la volonté et la force pour réaliser ce travail.*

*Nous tenons à remercier et à exprimer toute notre reconnaissance à **Mr Oussaidane** pour son encadrement, son soutien, son sens de relations humaines et le temps qu'il nous a accordé afin de mener notre travail à bon port. Ainsi que **Mr Amour** qui nous a aidé, réalisé et facilité la réalisation de ce travail avec ses précieux conseils et orientations.*

*Nous remercions toute l'équipe de **MAC-SOUM** ainsi que **GENERALE EMBALLAGE**, pour leur générosité et la grande patience auxquelles ils ont su faire preuve tout au long de la période de stage.*

*Nos vifs remerciements vont également aux membres de jury pour l'intérêt qu'ils ont porté à notre recherche, en acceptant d'examiner notre travail et de l'enrichir par leurs propositions.*

*Nous exprimons toute notre gratitude à nos chers parents « vous nous avez encouragé et permis d'entreprendre notre formation. En reconnaissance de tous les sacrifices consentis par tous et chacun pour nous permettre d'atteindre cette étape de notre vie, avec toute notre tendresse ».*

*Nous remercions aussi tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail.*

# Dédicaces

*Cette dédicace est adressée tout particulièrement à mes chères parents que j'aime tant et qui m'ont toujours encouragé et soutenus durant tout mon parcours :*

*A mon père adoré, un grand homme qui fait ma fierté, qui croie en moi et qui n'a jamais cessé de m'encourager dans la poursuite de mes études.*

*A ma chère et douce mère aimable et honorable, tu es la lumière de ma vie, la source de tendresse et l'exemple de dévouement qui n'a pas cessé de m'encourager et qui s'est sacrifiée pour mon bonheur et ma réussite.*

*Cette dédicace va également à :*

*Mon unique et adorable petit frère: walid*

*Mes très chères sœurs et leurs époux : saliha, lydia, hakim, siham, salim qui ont toujours été la pour moi.*

*Ma chère perle nièce Alicia que j'aime beaucoup.*

*Mes grands parents, oncles, tantes et toute la famille cherdouh et Bedja*

*Ma chère amie et binôme Rosa et toute sa famille*

*A mes très chère amis (e) : stéphen, zakia, nadjet, sonia, lynda, taoues, amel, larbi, yanis, Gille, silia, dihia. Et en particulier à krimo qui ma vraiment aidée et encouragée.*

*Sans vous tous, ma vie n'aurait aucun sens.*

*katia*

# Dédicaces

*Avec l'aide de Dieu, le tout puissant, j'ai enfin achevé ce travail ; je saisis cette occasion pour le dédier aux êtres qui me sont chères ; que je considère comme la lumière de ma vie, qui ont donné un sens à mon existence, et m'ont offert, l'amour et leurs soutiens, qui ont veillé tout au long de ma vie à m'encourager et à me pousser en avant, à mes très chers parents, que Dieu vous protège.*

*Votre amour, votre tendresse, votre force et bénédiction m'ont été d'un grand soutien pour mener à bien mes études.*

*A mon unique et adorable frère Ouassim,*

*A mes très chères sœurs (Sonia et son mari ainsi que leur bébé), à Taous et Lynda, vous êtes mes confidentes, merci pour votre soutien ainsi que vos précieux conseils et sans oublier Nesrine, ma quatrième sœur,*

*A mes très chères grands parents (Moussa, Nouara « repose en paix ») et (Mohand Chrif, Luisa),*

*A toute ma famille : tantes, oncles, cousines, et sans oublier mes très chers cousins Yanis et Gilles Saad qui ont été là quand j'en avais besoin d'eux.*

*A tous mes amis (es) Naima, Ouazna, Sabrina, Nadjjet, Cilia, Sihem, Stephane, Krime, Larbi, ainsi que Ryad,*

*A ma très chère amie et collègue Katia ainsi que toute sa famille. A toute personne qui me connaisse de près ou de loin.*

**ROSA**

## La liste des tableaux

N°	Titre	Page
01	La répartition des enquêtés selon le genre	94
02	La répartition des enquêtés selon l'âge	94
03	Répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction	95
04	Répartition des enquêtés selon la fonction	96
05	Répartition des enquêtés selon le nombre d'enfants	97
06	La répartition des enquêtés selon le recours au télétravail	98
07	Répartition des enquêtés selon les facteurs qui les poussent à faire recours au télétravail	99
08	La répartition des enquêtés selon le choix personnel ou une solution dans un contexte organisationnel contraignant de faire recours au télétravail	101
09	Répartition des enquêtés selon le résultat espéré	104
10	Répartition des enquêtés selon le surmenage causé par le recours au télétravail	106
11	Répartition des enquêtés selon les tentions temporelles	109
12	Répartition des enquêtés selon la disponibilité du temps libre pour leurs loisirs	111
13	Répartition des enquêtés selon le temps consacré au conjoint (e)	113
14	Répartition des enquêtés selon la compatibilité des différents temps de vie par les TIC	115
15	Répartition des enquêtés selon les difficultés rencontrés dans l'articulation des différents temps de leur vie	118

## Liste des abréviations

**BIT** : Bureau international du travail.

**DRH** : Direction des ressources humaine.

**MAC-SOUM** : Manufacture de chaussure soummam.

**QVST** : Qualité de vie et de santé au travail.

**TIC** : Technologie de l'information et de la communication.

**SPA** : Société par action.

# Sommaire

Introduction .....	I
--------------------	---

## Partie théorique

### Chapitre I : Cadre méthodologique

1. La problématique.....	02
2. Les hypothèses.....	06
3. Définition des concepts clé.....	07
4. La méthode et technique utilisées	
4.1. La méthode .....	10
4.2. La technique .....	11
5. La population de recherche.....	12
6. La pré-enquête et le déroulement de l'enquête	
6.1. La pré-enquête.....	13
6.2. Le déroulement de l'enquête.....	13
7. Les difficultés rencontrées .....	14

## Le cadre théorique

### Chapitre II : TIC et l'émergence du télétravail

1. Aperçu historique des TIC.....	17
2. L'impact des TIC sur la qualité de vie et la santé au travail.....	18
3. Facteurs favorisant l'utilisation des TIC.....	23
4. TIC et brouillage des frontières temporelles.....	23
5. Aperçu historique du télétravail.....	25
6. L'organisation du travail en télétravail .....	26
7. Les avantages du télétravail.....	29
8. Les inconvénients du télétravail.....	31

### Chapitre III : l'articulation entre temps de travail et temps hors travail

1. Histoire et évolution du temps de travail.....34
2. Temps effectif et temps personnel.....36
3. Temporalité de la famille.....38
4. Type d'interaction entre temps de travail et temps hors travail.....40
5. Quatre dimensions pour saisir l'articulation des temps sociaux .....42
6. Conflit travail/hors travail et les déterminants du conflit.....46

### Chapitre IV : le travail et la problématique des couples bi-actifs

1. Les instruments de l'émancipation des couples bi-actifs.....51
2. Les facteurs incitant le travail des couples bi-actifs .....52
3. Le développement des couples bi-actifs.....54
4. Temporalité quotidienne des couples bi-actifs.....55
5. Source de conflit vie privée-vie professionnelle des couples bi-actifs.....56
6. Les stratégies d'articulation vie privée-vie professionnelle pour les couples à double carrières.....60
7. L'émergence des couples bi-actifs cadres .....61
8. Porosité du temps chez les cadres.....65

### Partie pratique

#### Chapitre V : présentation des deux entreprises

1. Présentation de GENERALE EMMBALAGE.....70
2. Présentation de MAC-SOM.....75

#### Chapitre VI : présentation des résultats obtenus

1. Analyse et interprétation des données.....94
2. Synthés des résultats.....121

Conclusion.....IV

Bibliographie

Annexes

## Introduction

Depuis plus de vingt ans, les formes des organisations du travail ont considérablement évolué, au point de reconfigurer les situations de travail et de réinterroger le rapport au temps des salariés et aux entreprises. Au temps de travail mais aussi au temps privé.

En effet, le rapide développement des TIC a permis de modifier largement l'organisation des activités économiques, parmi ces transformations, le télétravail qui est porteur de solution, telle que la possibilité de travailler chez soi et d'être plus proche de la sphère familiale. La frontière entre lieux et les moments du travail est donc de plus en plus labile, vu qu'un nombre croissant de salariés rapporte du travail à domicile ou reste en contact avec la sphère professionnelle<sup>1</sup>.

Les couples bi-actifs sont ceux qui ont vu le rapport entre temps de travail et temps hors travail, se transformer le plus radicalement. En effet le nombre de couple à double revenu a connu un essore important, ce qui a donné lieu à un style de vie particulièrement exigeant où les deux conjoints doivent conjuguer avec des responsabilités professionnelles et familiales et où le risque d'incompatibilité entre ces deux sphères de vie s'est accru<sup>2</sup>. Surtout avec l'arrivée d'un enfant, il est d'autant plus difficile de gérer tous ces sentiments, en effet être parent n'est pas toujours évident. Le père et la mère sont confrontés à plusieurs sentiments à la fois, ils passent de la joie à l'accomplissement de soi, au dépassement et à la fatigue.

---

<sup>1</sup> GODARD Francis, Les temps du quotidien, Document disponible sur le lien : F Godard- 2003\_ [bouk.google.com](http://bouk.google.com), consulté le 20/02/2015 à 10h20m.

<sup>2</sup>LACHANCE Lise et autres, Etude des conflits entre travail rémunéré et famille auprès des travailleurs vivant en couple selon leurs profils d'engagement sous divers rôles de vie et leur sexe, p1, Document électronique disponible sur le lien : [www.carrierologie.uqam.ca/volume10\\_3-4/07\\_etude.pdf](http://www.carrierologie.uqam.ca/volume10_3-4/07_etude.pdf), consulté le 10/05/2015 à 18h30m.

Le problème d'articulation des différents temps de vie se rapporte pour les couples bi-actifs à la difficulté de répondre aux exigences professionnelles et aux responsabilités familiales.

Afin d'aborder et traiter ce sujet, nous avons effectué notre recherche au sein de deux organismes différents « MAC-SOUM » et « GENERALE EMBALLAGE » d'AKBOU. Qui porte sur « Le temps de travail et le temps social des couples bi-actifs (cadre) ».

Dans cet ordre d'idée, nous avons effectué une recherche sur la temporalité des couples bi-actifs, vu que le thème est un sujet d'actualité et qu'il est peut traiter, nous souhaitons donc l'approfondir pour obtenir un maximum d'information et découvrir les conditions de ces couples bi-actifs et leurs impacts tant sur leurs vies privées que sur leurs vies professionnelles, ainsi qu'en raison de profonds changements qui touchent à l'heure actuelle le monde du travail. Et pour atteindre un certain nombre d'objectifs qui sont : donner un nouvel éclairage aux relations entre temps professionnel et temps personnel (temps familiale, loisirs...), connaître les différentes opinions des couples bi-actifs concernant l'articulation de leurs différents temps de vie et enfin étudier les modes de vie des télétravailleurs et les effets de ce dernier sur l'équilibre entre leurs vies privées et leurs vies professionnelles.

Afin d'arriver à une illustration, nous avons réparti notre travail en six chapitres.

Le premier chapitre : nous allons présenter le cadre méthodologique de la recherche qui consiste à étudier : la problématique de recherche, les hypothèses de travail, définition des concepts, la méthode et technique utilisées, choix de la population d'étude, la pré-enquête et enfin les difficultés de la recherche.

Le deuxième chapitre : on commencera tout d'abord par un petit aperçu historique des TIC et du télétravail, leurs impacts sur la qualité de vie et la santé au travail ainsi que les facteurs favorisant l'utilisation de ces nouvelles technologies, puis nous passerons à l'organisation du travail en télétravail et enfin les avantages et inconvénients du télétravail.

Le troisième chapitre : nous allons essayer d'appréhender l'histoire et l'évolution du temps de travail, le temps personnel et temps effectif, la temporalité de la famille, type d'interaction entre travail et hors travail, les quatre dimensions pour saisir l'articulation des temps sociaux et enfin les conflits travail-famille et leurs déterminants.

Le quatrième chapitre : on a voulu dans ce chapitre éclaircir les instruments de l'émancipation et les facteurs incitant le travail des couples bi-actifs, leurs développement, leurs temporalité quotidienne, les sources de conflits entre vie privé-vie professionnelle, les stratégies élaborées afin de réduire ces conflits, et comme notre population d'étude sont uniquement des cardes, nous allons essayer d'appréhender leurs identités au travail, leurs engagements, ainsi que leurs porosités du temps.

Le cinquième chapitre : on a établi une présentation pour chacune des deux entreprises, dans lesquelles nous avons effectué notre stage pratique.

Le sixième et dernier chapitre : concerne l'analyse et l'interprétation des résultats.

Enfin, on termine notre étude, par une conclusion, la liste bibliographique et les annexes.

# Chapitre I

## Cadre méthodologique

### 1. La problématique :

Le temps de travail doit composer avec d'autres temps, certains sont contrariants et peu négociables comme les rythmes et les horaires extérieurs aux ménages (scolarité, gardes d'enfants, formalités administratives...), d'autres sont non contrariants (loisirs, visites aux amis, vie civique et associative, formation). Pour ces derniers, la marge de manœuvre est souvent empreinte de renoncement<sup>1</sup>.

Historiquement, la notion de temps de travail n'a pas toujours existé telle que nous la connaissons, elle s'est constituée progressivement au cours des siècles. Chaque époque a sa façon d'exploiter les ressources naturelles et d'en vivre. D'une façon générale, on admet que les sociétés traditionnelles, marquées par la prédominance d'une activité productive de type agricole, le travail s'organisait au rythme des saisons et des récoltes. Pour le paysan du moyen âge, la séparation entre temps hors travail et temps professionnel n'existait pas, la notion du temps de travail ne faisait pas sens. L'idée d'un temps de travail bien séparé d'un temps « hors travail » ne va pas de soi<sup>2</sup>. Mais la révolution industrielle et la construction du capitalisme vont profondément bouleverser cet ordre du temps. Au XIX siècle, l'atelier mécanique où l'usine sépare l'ouvrier du milieu familial, en effet dans les sociétés préindustrielles, les temps semblent coller à des espaces, une période où l'on se représente le temps de travail et le temps personnel comme séparables et séparés, comme deux entités hétérogènes, étrangères l'une à l'autre. La révolution industrielle organisa la séparation entre la sphère de la production et la sphère de la reproduction<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Ibid, p14.

<sup>2</sup> Emilie GENIN, La porosité des temps chez les cadres. Proposition d'un modèle d'interactions entre temps personnel et temps professionnel, Paris, 2007, p23.

<sup>3</sup> Ibid, p25.

En raison des profonds changements qui touchent à l'heure actuelle le monde du travail (notamment l'exigence effrénée de flexibilité et de compétitivité, avec la déstandardisation qu'elle entraîne sur le plan des emplois et des horaires de travail.), ainsi que celui de la famille (entrée massive des femmes sur le marché de travail, redéfinition progressive des rôles entre hommes et femmes), la sphère du travail et celle de la vie familiale et personnelle sont de moins en moins étanche entre elles. La séparation de la vie au travail et de la vie privée semble aussi aujourd'hui moins nette.<sup>1</sup> Autrement dit le temps de travail ne peut se résumer à une équation simple dans laquelle le temps de travail correspondrait exactement au temps passé sur le lieu de travail.

Alors, la maîtrise du temps n'est plus un souci de confort mais c'est un véritable enjeu pour le marché de travail. De plus en plus aujourd'hui, le temps s'impose comme un enjeu collectif. L'accélération des rythmes, l'urgence, le tempo des technologies ; l'harmonisation des problématiques liées au temps et à l'espace sont des enjeux qui interpellent un nombre croissant d'acteurs. Dans le cas des couples biactifs le problème n'est pas neuf, le temps a toujours constitué une préoccupation cruciale : manque de temps, problème de conciliation des horaires, improvisation journalière. En effet, ces transformations dans les rythmes de travail conduisent à un éclatement, une diversité et une malléabilité du temps de travail qui n'ont jamais eu autant d'ampleurs, ainsi que l'éclatement accru des temps de travail et l'allongement de la journée productive conduisent à une désynchronisation des temps sociaux, le travail s'effectue de moins en moins fréquemment à l'intérieur d'un horaire standard classique. La complexification de l'équation temporelle quotidienne des couples bi-actifs modifie en profondeur la vie de famille. Les horaires de travail de ces derniers ne coïncident pas

---

<sup>1</sup> Ibid., p26.

nécessairement : certains moments de la journée sont désynchronisés, c'est-à-dire qu'ils ne sont travaillés que par l'un des deux conjoints<sup>1</sup>.

Ainsi, le manque de concordance des emplois du temps professionnels réduit aussi le temps que la famille passe ensemble et fragilise le lien familial. La désynchronisation des emplois du temps professionnel des couples bi-actifs affaiblit le lien familial<sup>2</sup> Face à cette situation de plus en plus courante, les couples se heurtent à des problématiques nouvelles auxquelles ils essaient de trouver des solutions.

Dans les rouages qui articulent temps de travail et temps hors travail, toute une série de compromis, d'arrangements, de petites et grandes solutions viennent évacuer les grains de sable d'une mécanique complexe à la merci du premier imprévu, qu'il soit privé ou professionnel.<sup>3</sup>

Les vies privées et professionnelles sont émergées de petites contraintes et imprévues qui sont autant de menaces pour l'équilibre fragile des temps sociaux. Alors plusieurs solutions peuvent contribuer, participer à ce que l'on appelle le brouillage des frontières entre vie privée et professionnelle, concrètement il s'agit d'ouvrir les portes de la maison au travail et d'ouvrir les portes de l'entreprise à la vie privée.

Faute de cette irrégularité du temps de travail, le couple biactif fait recours au travail à domicile «télétravail» qui lui offre la possibilité de mieux combiner sa tâche salariée avec ses responsabilités familiales et ceux grâce aux évolutions technologiques. L'informatisation et les TIC annoncent une remise en cause de la place des espaces de travail dans l'espace social<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup>LESNAERD Laurent et DE SAINT POL Thibaut, Organisation du temps de travail dans la semaine des individus et des couple actifs : le poids des déterminants économiques et sociaux, (lieu non cité), 2008, p54.

<sup>2</sup> Ibid, p54.

<sup>3</sup>VENDRAMIN Patricia, Enquête temps et travail temps, rythmes de travail et conciliation des temps sociaux, (lieu non cité), 2007, p43.

<sup>4</sup> Emilie GENIN, Op cit, p120.

On assiste alors à une redéfinition de l'organisation spatio-temporelle du travail et le brouillage croissant des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les TIC ont largement contribué à modifier les structures et les processus organisationnels depuis une dizaine d'années. Muni de son ordinateur portable et de son téléphone mobile, le salarié est désormais capable de travailler n'importe où, n'importe quand. L'usage d'outils mobiles transforme profondément les rapports traditionnels au temps et à l'espace dans les contextes de travail et en dehors du travail. <sup>1</sup>

Le monde du travail accorde une importance croissante à la mobilité et à la réactivité, les TIC accompagnent ce mouvement en facilitant la connexion permanente et les transferts des données, elles accroissent ainsi la fragmentation et la pression temporelle. De ce fait les dérives du temps du travail sont liées au développement et à la génération des technologies de l'information et de la communication (TIC). Ces dérives ne concernent pas uniquement la vie professionnelle des couples mais ont aussi des conséquences sur leur vie personnelle. Partant de cet arrière fond, nous avons voulu savoir : Quelle sont les facteurs qui expliquent le brouillage des frontières entre temps de travail et temps personnel (hors travail) :

➤ Le télétravail constitue t-il une solution aux difficultés de la conciliation des différents temps de vie des couples bi-actifs ? (temps familial, social et professionnel) ?

➤ L'irrégularité de tempe de travail constitue t-il une menasse sur la vie privée des couples bi-actifs ?

---

<sup>1</sup> Ibid, p121.

## 2. Les hypothèses :

L'hypothèse est une exploitation provisoire de la nature des relations entre deux phénomènes, l'hypothèse doit être confirmée ou infirmée<sup>1</sup>

Pour mieux exposer ce sujet qui concerne l'articulation des différents temps de vies des couples bi-actifs (cadre) et répondre aux interrogations de notre problématique, nous avons émis deux hypothèses à savoir :

- Le télétravail améliore l'articulation entre différents temps de vie des couples bi-actifs (temps personnel et temps professionnel).
- L'envahissement de la vie familiale par la vie professionnelle facilité par les TIC crée des tensions et fragilise les liens familiaux.

## 3. Définition des concepts :

Afin de mieux cerner notre recherche et d'expliquer ses différents composants, on doit attribuer une définition à chacun des concepts qui le constitue :

### 3.1 Télétravail :

Le terme « télétravail » on parle aussi de « travail à domicile », de « travail périphérique », ou « travail décentralisé »<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> MONTROY (B) et CROZET (D), Gestion des ressources humaines, Les édition d'organisation, Paris, 1996, p141.

<sup>2</sup> DI MARTINO Vittorio, WIRTH Linda, « Le télétravail : un nouveau mode de travail et de vie », in Revue internationale du travail, vol.129, n°5, (lieu non cité), 1990, p586.

En 1993 Thierry Breton en collaboration avec le cabinet juridique Service Lamy dans un rapport intitulé « télétravail ».

« Le télétravail est une modalité d'organisation et/ou d'exécution d'un travail exercé à titre habituel, par une personne physique, dans les conditions cumulatives suivantes :

D'une part ce travail s'effectue

- A distance, c'est-à-dire hors des abords immédiats de l'endroit où le résultat de ce travail est attendu ;
- En d'hors de toute possibilité physique pour le donneur d'ordre de surveiller l'exécution de la prestation par le télétravailleur ;

D'autre part, ce travail s'effectue au moyen de l'outil informatique et /ou des outils de télécommunication ; il implique nécessairement la transmission au moyen d'une ou de plusieurs techniques de télécommunications au sens de l'article L32 du code des postes et télécommunications, y compris au moyen de systèmes informatiques de communication a distance :

- Des données utiles à la réalisation du travail demandée ;
- Et/ou du travail réalisé ou en cours de réalisations. »<sup>1</sup>

### **3.2. La définition opérationnelle des couples bi-actifs :**

Un ménage dans lequel les deux conjoints travaillent, qui ont tout deux une activité rémunérée.

### **3.3. La vie familiale :**

Le travail domestique est défini comme étant un ensemble d'activité non marchande ou hors marché du travail qui s'effectue spécialement, par les femmes dans la sphère domestique. Ici il s'agit de la préparation des repas, les

---

<sup>1</sup> LECHA Noel, Le télétravail, brochure fédérale numéro9\_ décembre 2011, p9, Document disponible sur le lien : [www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr) consulté le 05/02/2015.

soins et la garde apportées aux personnes âgées ainsi que l'entretien de l'espace domestique, tâche ménagère : lessive, ménage...etc.

Tandis que, le bureau internationale du travail (B.I.T), dans une enquête :

Emploi du temps ou budget-temps, en 2000, définit, l'activité domestique comme toute activité de production hors marché pour l'autoconsommation des ménages, précisant que ce travail peut être confié à une tierce partie contre un salaire, ce qui rend susceptible d'être marchand. C'est à cause de ce dernier qu'il a été inclus dans ce qu'il est convenu d'appeler le travail sens large<sup>1</sup>.

### **3.4. La vie professionnelle :**

D'après KOLOSI Mohamed et JAMOSSI Dorra<sup>2</sup>, dans leur mémoire ils ont donné quelques définitions pour le concept de vie professionnelle :

3.3.1 « Ce terme concerne la partie d'une existence humaine dans laquelle une activité rémunérée est exercée, les éventuelles heures supplémentaires non payées et le temps de déplacement vers le lieu de travail ».

3.3.2 « La vie professionnelle, peut être définie comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins ».

### **3.5. La famille :**

« La famille est l'ensemble de tous ceux qui vivent sous le même toit définie prioritairement par une fonction externe, la contribution qu'elle assure à la reproduction sociale »<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> KELKOUL M Souad, Participation de la femme au développement économique et social, CNEAP-FNUAP, Alger, 2001, pp90-97

<sup>2</sup> KLOSI Mohamed et JAMOSSI Dorra, La conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail, université de Tunis, 2007, p1.

### 3.6. Temps de travail :

Le temps de travail peut se définir comme la mesure, par l'horloge d'une activité définie et payée.

Il s'agit d'une durée consacrée à la production de bien et de service délimité par un horaire. Ce temps s'apprécie à deux notions :

La durée légale du travail et les horaires collectifs de travail. La durée légale est fixée aujourd'hui à 35 heures par semaine et seul le temps de travail collectif est pris en compte

L'horaire collectif de travail s'applique à l'ensemble des salariés d'une entreprise. Il permet de fixer le cadre horaire dans lequel les salariés sont occupés (début et fin des heures de travail) et le rythme de travail.<sup>2</sup>

Le temps de travail effectif est défini dans la législation comme « temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et dont se conformer à ses directions personnelles »<sup>3</sup>.

### 3.7. La Définition opérationnelle du temps personnel :

C'est le temps hors travail, celui qui est propre et particulier à chaque personne. C'est le temps consacré aux activités extra-professionnelles et aux responsabilités familiales.

### 3.8. Les technologies de l'information et de la communication(TIC) :

Les TIC sont définies comme « Ensemble des technologies issues de la convergence de l'informatique et des techniques évoluées du multimédia et des télécommunications, qui ont permis l'émergence de nouveaux moyens de communication

---

<sup>1</sup> CHAITE (M.A), Dictionnaire science social, Edition el-marifia-el-djamia el-eskandaria, 1989, p80

<sup>2</sup> BRUNO Alain, Dictionnaire d'économie et de science sociale, Edition Ellipses, Paris, 2005, p468

<sup>3</sup> DUQUESNE François, Droit de travail, G.Gualino éditeur, Paris, 2001, p273

plus efficace, en améliorant le traitement, la mise en mémoire, la diffusion et l'échange de l'information »<sup>1</sup>.

### 3.7. Cadre :

Le cadre est le salarié exerçant un poste de responsabilité dans l'entreprise ou dans la fonction publique. Il dispose généralement d'une formation supérieure, mais des salariés sans diplôme de l'enseignement supérieur peuvent accéder également à un emploi de cadre grâce à leurs capacités<sup>2</sup>.

## 4. La méthode adoptée et la technique utilisée :

### 4.1 La méthode adoptée :

« La méthode désigne l'ensemble des démarches que suit l'esprit humain pour découvrir et démontrer un fait scientifique. S'interroger sur la méthode, c'est s'interroger sur la voie (odos en grec) suivie pour mener à bien une recherche »<sup>3</sup>. En effet Le choix de la méthode se détermine par la nature du thème de recherche et l'objet d'étude, comme notre étude se porte sur « le temps de travail et le temps social des couples biactifs (cadre) », nous avons fait appel à la méthode qualitative qui s'effectue par la collecte des données qui ne se prêtent pas habituellement à la mesure.

D'après ANGERS Maurice : « la méthode qualitative est une stratégie de recherche utilisant divers techniques de recueil d'analyse dans le but d'expliquer en compréhension un phénomène »<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Office Québécois de la langue française (nd), Le grand dictionnaire terminologique, Québec, 2009, disponible sur le lien <http://W3.GrandDictionnaire.com>, consulté le 17/01/2015.

<sup>2</sup> ALLAIN (Ch) et MARTINET (As), lexique de gestion, 5<sup>ème</sup> éd, Dalloz, 2000, p58.

<sup>3</sup> GUIDER Mathieu, Méthodologie de la recherche, guide du jeune chercheur en lettres, langues, science humain et sociales, Ellipses, Paris, 2004, p4.

<sup>4</sup> ANGERS Maurice, Initiation à la méthodologie des sciences humaines, Casbah, 1997, p58.

Cette dernière permet de décrire le phénomène avec précision et objectivité, cette méthode nous permet également de faire une analyse de contenu descriptif qui, selon A. Jolibert et P. Jourdan se définit comme « une procédure de rédaction des données qui consiste à classer dans un nombre restreint de catégories un grand nombre de mots ou d'expressions »<sup>1</sup>.

#### 4.2 Technique utilisée :

Plusieurs formes existent pour collecter des informations. On a effectué notre recherche à une réalité que l'on appelle technique qui est l'entretien semi-directif pour recueillir des informations utiles à notre étude, cette technique est considérée comme un procédé d'investigation scientifique, utilisant un processus de communication verbal, permettant d'être en contact direct avec l'interlocuteur. « Cette technique est utilisée en science sociale dans le but de recueillir des informations verbales, il met face à face un enquêteur et un enquêté »<sup>2</sup>.

Selon RAYMOND Quivy : « l'entretien est une méthode de recueil des informations au sens le plus riche, il reste que l'esprit du chercheur doit rester continuellement en éveil de sorte que ses propres interventions amènent des éléments d'analyse aussi féconde que possible, et les méthodes d'entretiens se distinguent par la mise en œuvre des processus fondamentaux de communication et d'interaction humaine »<sup>3</sup>.

Selon Omar AKTOUF, l'entretien ou l'interview est « le rapport oral, en tête à tête, entre deux personnes dont l'une transmet à l'autre des informations sur un sujet prédéterminé. C'est une discussion orientée, un

<sup>1</sup> JOULIBERT Alain et JOURDAN Philippe, Marketing research, méthodologie de recherche et étude en marketing, Ed Dunod, Paris, 2006, p52.

<sup>2</sup> BOUDON Raymond et autre, Dictionnaire de la sociologie, Ed Larousse, Québec, 2005, p 86.

<sup>3</sup> QUIVY Raymond, et COMPNHOUDT Lucven, Manuel de recherche en sciences sociales, 2<sup>em</sup> Edition, Paris, 1995, p194.

procédé d'investigation utilisant un processus de communication verbale, pour recueillir des informations en relation avec des objectifs fixés»<sup>1</sup>.

## 5. La population de recherche :

Selon Claude JAVEAU : « il s'agit de définir la population d'étude qui dépend de l'objet de l'enquête, des hypothèses de travail choisies et le type d'échantillon adopté»<sup>2</sup>.

On désigne par population « ensemble indifférencié des éléments parmi lesquelles seront choisis ceux sur qui s'effectueront les observations. C'est ce qu'on appelle aussi la population- mère»<sup>3</sup>.

Dans notre étude on a ciblé tous les couples biactifs (cadre) dans deux secteurs où l'un des conjoint travail, vu que on à pas un nombre suffisant dans l'un des secteurs (MAC-SOUM) donc on est obligé d'ajouter un certain effectif dans l'autre secteur (GENERALE EMBALLAGE). Notre population est constitué de 12 cadres des couples biactif où on a interrogé l'un des conjoint en faisant des entretiens face à face en laissant toute la liberté à nos enquêtés de répondre.

## 6. La pré-enquête et le déroulement l'enquête :

### 6.1 La pré- enquête :

Dans tout projet de recherche, la pré-enquête est une phase importante et utile à laquelle il faut recourir, car elle nous oriente vers des pistes et questions qu'on doit préparer.

Dans le but de préciser notre problématique, les hypothèses ainsi que la méthode et la technique les plus adéquates à notre thème de recherche, nous avons procédé à une pré-enquête au sein de MAC-SOUM. Nous avons

<sup>1</sup> AKTOUF Omar, Méthodologie des sciences sociales et approches qualitative des organisations, Québec, 1987, p87, disponible sur le lien : <http://classique.ugac.ca>, consulté 07/03/2015.

<sup>2</sup> JAVEAU Claude, L'enquête par questionnaire, manuel à l'usage du patricien, 3<sup>ème</sup> Ed, les éditions d'organisation, paris, p41.

<sup>3</sup> AKTOUF Omar, op cit, p71.

consacré 02 jours de la première semaine de notre stage, dont on a effectué 03 entretiens.

Vue le nombre de notre population qui est de 12 cadres mariés et c'est grâce à ces entretiens qu'on a rassemblé un maximum d'information qui nous ont aidé dans l'élaboration finale de notre guide d'entretien et de mieux le formuler ainsi de délimiter notre champs d'étude.

« Les entretiens exploratoires n'ont pas pour fonction de vérifier des hypothèses ni de recueillir ou d'analyser des données précises, mais bien d'ouvrir des pistes de réflexion, d'élargir les horizons de lecture et de les précisés, de prendre conscience des dimensions et des aspects d'un problème auxquels le chercheur n'aurait pas pensé spontanément »<sup>1</sup>.

## **6.2 Le déroulement de l'enquête :**

Nous avons réalisé 12 entretiens, qui représentent toute notre population d'étude qui sont des cadres. Les 05 entretiens ont été effectués au sein de l'organisme MAC-SOUM ensuite on a interrogé les 07 cadres à Générale Emballage.

Notre enquête s'est déroulée du 08/04/2015 au 24/05/2015, on a réparti les journées de la semaine entre MAC-SOUM et GENERALE EMBALAGE.

## **7. Les difficultés rencontrées :**

Au cours de notre recherche, on a été confronté à un ensemble d'obstacles qui ont inhibé notre enquête, on cite :

- Manque de documents dans la bibliothèque, la plus part des documents que nous avons pu obtenir sont sous format électronique.
- L'absence d'étude antérieure

---

<sup>1</sup> QUIVY Rymond et COMPNHOUDT Luc van, Op cit, p6.

- Manque du temps pour faire nos entretiens vu l'indisponibilité de nos enquêtées suite à une surcharge de travail
- Difficultés à rassembler un nombre important de la population ciblé pour faire nos entretiens d'où notre recours à un deuxième organisme.

Partie  
théorique

# Chapitre II

## TIC et émergence de télétravail

### **Avant- propos**

En quelque décennies, avec la montée en puissance des technologies de l'information et de la communication (TIC), le travail s'est de plus en plus déporté hors de l'entreprise, rendant plus floue la frontière entre temps personnel et temps professionnel, autant de changement qui définissent de nouvelle manière de travailler. Les TIC ont considérablement évolués ces dernières années au point de bouleverser notre vie quotidienne, ces innovations ont suscité un débat permanent dans la société, nous présenterons en premier lieu l'histoire des TIC et l'émergence de télétravail, puis nous reviendrons sur les débats actuels autour des tic et le télétravail, de ces effets positifs et négatifs sur la vie privé et vie professionnelle.

#### **1. Aperçu historique des technologies de l'information et de la communication (TIC) :**

Les TIC sont née au cours des vingt-cinq dernière années de la fusion des télécommunications de l'électronique, de l'information et des technologie de numérisation de l'information, en particulier de l'information audiovisuelle, le mariage de l'information et du matériel audiovisuel a donné naissance aux disques et lecteurs compacts le rapprochement de l'informatique et des télécommunications a permis la mis en place des réseaux électroniques interactifs comme internet, ce réseau des réseaux né de la recherche publique militaire américaine, s'est développer pendant prés de vingt ans dans les milieux universitaires en d'hors de l'économie de marché autour d'une culture de la gratuité et de la coopération

Aujourd'hui, des produits multimédia « en linge » combinent du matériel audiovisuel, de l'informatique et des télécommunications. Les tics se

diffusent largement, en particulier vers les médias la publicité et la distribution<sup>1</sup>.

## **2. L'impacte des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur la qualité de vie et la santé au travail :**

### **2.1. l'effet de levier des TIC sur la qualité de vie et la santé au travail :**

Les différentes études montrent l'impacte globalement positif des usages des TIC sur les conditions de travail et ces derniers ont contribué de manière nette au sentiment de satisfaction au travail, ainsi ils constituent des solutions adaptées par les salariés aux problèmes qu'ils ont à gérer dans leur travail ou tout en long de leur vie professionnelle (équilibre vie professionnelle/vie privée) Cinq grands types de bénéfices sont généralement mis en avant:

#### **2.1.1. La réduction des risques professionnels et des accidents du travail :**

Les TIC contribue à diminuer les risques professionnels et les accidents de travail par exemples, d'accéder à des informations plus rapidement notamment sur les procédures de sécurité et de joindre facilement un collègue en cas de nécessité donc les TIC favorisent une rapidité d'accès en cas d'urgence<sup>2</sup>.

#### **2.1.2. Le recentrage sur des activités à plus forte valeur ajoutée :**

La dématérialisation des documents réduit certaines tâches répartitives dans les métiers administratifs ou commerciaux et offrent

---

<sup>1</sup> FLICHY Patrice, « Genèse du discours sur la nouvelle économie aux », in Economie de internet, n°52, Etats-Unis, Octobre 2001, pp9-10.

<sup>2</sup>Capgemini Consulting, Impact des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la qualité de vie et la santé au travail, Document, pp5-11, Document numérique disponible sur le lien : <http://www.capgemiconsulting.fr>, consulté le 25/01/2015 à 20h33m.

d'avantage de temps à consacrer à l'interface avec le client alors les TIC permettent de gagner du temps en éliminant les tâches répétitives<sup>1</sup>.

### **2.1.3. La professionnalisation :**

Les usages des TIC participent à la montée en compétence des salariés en favorisant notamment : Des boucles d'apprentissage courtes : les commerciaux, par exemple, sont en mesure, grâce à leur équipement portable, de donner en temps réel une information complète au client, de cibler leur argumentaire et d'accélérer la prise de décision. Grâce aux outils de pilotage qui leur indiquent les résiliations effectuées, ils peuvent évaluer l'impact de leur action auprès des clients et réajuster leur argumentaire.

Ainsi que Le partage des bonnes pratiques : les possibilités d'interactions offertes par les réseaux sociaux, favorisent le partage d'informations entre acteurs d'un même métier mais dispersés géographiquement. Dans le domaine de la formation, les TIC ouvrent la possibilité de concevoir des dispositifs pédagogiques innovants en mettant en place des communautés apprenantes et en mixant présentiel et e-learning<sup>2</sup>.

### **2.1.4. Le renouvellement et l'élargissement des collectifs de travail :**

En facilitant l'accès aux informations et les échanges, les TIC favorisent le développement de l'organisation en mode projet avec des collectifs de travail d'une nature nouvelle, moins hiérarchiques et soudés autour d'objectifs partagés

Par ailleurs, les usages des TIC contribuent à l'élargissement de ces collectifs de travail. Ils favorisent une intensification et une diversification des échanges sans pour autant exclure l'informel<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Capgemini Consultig, Op cit, p5.

<sup>2</sup> Ibid, p5.

<sup>3</sup> ROSANVALON J, « Les effets des TIC sur l'isolement et les échanges entre collègues », in Centre d'analyse stratégique, Février, Paris, 2012, p6.

### **2.1.5. Le développement de l'intelligence collective :**

Les usages des TIC, notamment autour des réseaux sociaux, peuvent favoriser l'émergence de solutions négociées et consensuelles pouvant prendre la forme de nouvelles pratiques, de nouvelles structures, de produits innovants... Au-delà de la question des outils, une collaboration réussie suppose néanmoins d'avoir réuni un certain nombre de conditions organisationnelles et managériales (gouvernance, répartition des rôles et responsabilités...)<sup>1</sup>.

### **2.2. les risques des TIC sur la qualité de vie et la santé au travail :**

Selon les experts les salariées utilisant de manière soutenue ces outils (TIC) peuvent néanmoins être exposé a des risque réels en matière de QVST, tel que fatigue visuelle, le stresse, des trouble physique et psychique .donc il s'agit des risques concernant la qualité de vie au travail qui, lorsque ils sont combinés, peuvent impacter de manier indirecte la santé des salariés.

Ces risques peuvent être classés en quatre catégories :

#### **2.2.1. Une augmentation des rythmes de travail :**

Si le développement des TIC ne correspond pas globalement à une intensification du travail, le risque d'une augmentation des rythmes est réel pour les salariés qui en font une utilisation soutenue. Le temps gagné en communication ou en traitement de l'information a souvent été réinvesti dans la production. L'augmentation de la productivité a entraîné un surcroît d'activités à réaliser et d'informations à traiter. De plus, la multiplication des flux d'information et des sollicitations en temps réel s'est accompagnée d'un développement des usages privilégiant l'immédiateté des réponses, règle tacite qui peut conduire de fait à exclure ceux qui ne s'y plient pas. Cette

---

<sup>1</sup> KLEIN Tristan et RATIER Daniel, « l'impact des TIC sur les condition de travail », in Centre d'analyse stratégique, n°49, Février, paris, 2012 p15.

situation peut entraîner pour les salariés un développement du travail dans l'urgence, une fragmentation des tâches, et une difficulté à les hiérarchiser en fonction de leur importance. Fatigue, difficultés de concentration, stress peuvent apparaître. Lorsque l'augmentation des rythmes de travail est conjuguée à une faible liberté décisionnelle, le sentiment de déséquilibre entre ce qui est demandé et les ressources dont on dispose pour y répondre, peut s'accroître et se traduire par des troubles physiques ou psychiques<sup>1</sup>.

### **2.2.2. une surcharge informationnelle :**

Les TIC contribuent au phénomène de surinformation. La mise à disposition constante de nouvelles informations, plus ou moins bien ciblées, la nécessité de les analyser rapidement, de les trier, et d'éventuellement en rediriger une partie peut consommer un temps non négligeable et entraîner un sentiment de surcharge<sup>2</sup>.

### **2.2.3. un renforcement des contrôles :**

Globalement, les utilisateurs des TIC sont plus autonomes que les autres salariés dans l'exercice de leur métier. Cependant, certains usages développés dans une optique de productivité et de standardisation encadrent de manière très rapprochée les pratiques des salariés. En effet, les TIC élargissent les possibilités de contrôles dans le temps (résultats obtenus pendant et après l'exécution des tâches) et sur les moyens mis en œuvre (détail des trajets effectués par les chauffeurs routiers, durée et contenu des appels pour les opérateurs des centres d'appels...). Les usages des TIC peuvent aussi contribuer à la mise en œuvre d'une « *autonomie encadrée* » :

---

<sup>1</sup> KLEIN (T) et GOVAERE (V), « l'impact des TIC sur le bien être et la santé au travail », Centre d'analyse stratégique, Février, Paris, 2012.

<sup>2</sup> Ibid, p9.

sur la base d'objectifs précis et de règles concernant les modalités d'exécution, des marges de manœuvre peuvent exister concernant le choix des modes opératoires.

Le renforcement des contrôles est porteur de deux grands risques : un risque de stress (plus l'autonomie est réduite, que ce soit dans le cadre général de l'exercice du métier ou dans les usages des TIC, et plus le risque de stress augmente) mais aussi un risque de désengagement (intérêt du travail et reconnaissance peuvent paraître aux yeux des salariés fortement diminués)<sup>1</sup>.

#### **2.2.4. un sentiment d'isolement :**

Encadrés par des normes de productivité et de qualité très strictes, certains usages des TIC peuvent favoriser des échanges brefs et peu personnalisés entre les salariés et avec leurs contacts extérieurs. Dans ces situations, où les salariés disposent de peu de marges de manœuvre pour des usages différents ou de peu de temps pour des échanges plus informels, peut se développer. Dans ces situations, ces outils de communication, par les usages qui en sont faits, peuvent paradoxalement, participer à un sentiment d'isolement et contribuer à des situations de souffrance au travail. Par ailleurs, dans bien des entreprises les TIC ont contribué à l'évolution des espaces de travail : instabilité et télétravail sont facilités, ce qui entraîne de nouveaux aménagements des bureaux, et des lieux d'habitation puisqu'ils peuvent aussi devenir des lieux de travail. Les risques associés à ces évolutions si elles sont insuffisamment pilotées, sont un sentiment d'appartenance moins fort de la part des salariés concernés, et un sentiment de reconnaissance moins important, voire d'exclusion<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> BENEDETTO (M) et KLEIN (T), « Le rôle des TIC dans les reconfigurations des espaces et des temporalités », in Centre d'analyse stratégique, n°49, Février, Paris, 2012, p10.

<sup>2</sup> ROSANVALON (J), Op cit, p11.

### **3. Facteurs favorisant l'utilisation des technologies de l'information et de la communication :**

La place prépondérante qu'occupent les baby boomers dans notre société, la rationalisation des coûts des gouvernements et des entreprises et la mondialisation des marchés, sont tous des facteurs structurants qui contribuent présentement à favoriser l'utilisation accrue des nouvelles technologies.

L'arrivée opportune des nouvelles technologies s'expliquent, entre autres, par la présence d'une population prête à se les approprier et à les utiliser pour réaliser ses rêves et atteindre ses objectifs.

La mondialisation des marchés contribue aussi à favoriser l'émergence des nouvelles technologies, d'une part, les entreprises sont obligées, pour garder leurs parts de marché, d'être de plus en plus compétitives et d'innover dans les biens qu'elles produisent, ce qui les force à faire une utilisation de plus en plus importante des technologies de pointe dans tous les domaines. D'autre part, ces mêmes technologies permettent aux entreprises de s'installer pratiquement n'importe où, dans la mesure où elles y retrouvent non seulement de meilleurs coûts d'implantation, mais aussi une qualité de vie accrue pour leurs employés surtout dans le domaine florissant de haute technologie. Les critères traditionnels de localisation, tel l'accès, ne sont désormais plus importants<sup>1</sup>.

### **4. Tic et brouillage des frontières temporelles :**

Le brouillage des frontières entre sphère professionnelle et sphère personnelle s'inscrit dans un mouvement général qui voit notre rapport au temps et à l'espace se modifier en profondeur, mouvement auquel les

---

<sup>1</sup> Les effets de l'émergence de nouvelle technologie de communication sur l'aménagement du territoire, Québec, octobre 1996, pp7-8, Document disponible sur le site : [www.ouq.qc/publications/memoires/16-memoire..technologies../file](http://www.ouq.qc/publications/memoires/16-memoire..technologies../file), consulté le 20/03/2015 à 18h30m.

innovations en matière des TIC, notamment les outils de mobilité et le télétravail, contribuent de façon déterminante.<sup>1</sup>

Le développement des outils de communication à distance dans la sphère professionnelle contribue à la multiplication des lieux de travail « hors les murs » et à la banalisation du travail à distance, pour certaines catégories de travailleurs : on se connecte aujourd'hui au serveur de son entreprise dans les transports, chez les clients, un fournisseur ou encore chez soi. Les TIC, permettent désormais de travailler n'importe où et n'importe quand, rendant ainsi le travail intellectuel, phénomène qui touche ainsi d'autres formes de travail. On peut aujourd'hui affirmer que les TIC ont un impact sur les temporalités et les lieux de travail.<sup>2</sup>

En effet les moyens de connexion ouvrent des possibilités nouvelles en matière d'organisation personnelle. Un nombre croissant de salariés utilisent aussi un ordinateur à leur domicile pour des fins personnelles. Pour beaucoup de salariés, elle permet de réduire le temps consacré aux transports ou de mieux prendre en compte les contraintes personnelles dans la planification de leurs travaux. Côté entreprise, de nombreux DRH et managers mettent en avant un allongement de la durée de travail à qualité constante.<sup>3</sup>

Si globalement, parmi les salariés les frontières entre sphère professionnelle et privée restent solides, il existe un mouvement général qui voit le rapport au temps et à l'espace se modifier en profondeur, sous les effets des innovations en matière des TIC, l'usage de ses derniers contribue à faire évoluer les sphères spatio-temporelles et à dissocier trois dimensions fortement liées jusqu'à présent : Le temps au travail (organisé collectivement par l'entreprise), le temps au travail (qui construit l'identité sociale de l'individu) et le temps de travail (qui n'est pas du loisir).

---

<sup>1</sup> KLEIN Tristan, RATIER Daniel, Op cit, p173.

<sup>2</sup> ibid, p174.

<sup>3</sup> Capgemini Consulting, Op cit, p6.

Tout d'abord les normes collectifs qui ont longtemps régulé le temps de travail ont tendance à s'effacer parmi les utilisateurs avancés des TIC, ces derniers sont en effet proportionnellement plus nombreux à travailler « en débordement ». situation qui les conduit à travailler fréquemment en dehors des heures formelle de travail (soir, week-end, congés) et allonger la durée de leurs travail. De plus, la culture de l'immédiateté qui s'est développée avec les TIC entraine pour certains un « devoir » de joignabilité et de disponibilité au-delà des horaires habituels. Ces horaires peuvent générer une charge de travail additionnelle, une fragmentation des taches, des décisions parfois trop rapides et peuvent aussi augmenter le risque de surmenage.<sup>1</sup>

## 5. Aperçu historique du télétravail

Le concept de travail à distance apparaît dans les années cinquante, notamment dans les travaux de *N. Wiener* sur la cybernétique, cette dernière donne l'exemple d'un architecte vivant en Europe qui pourrait superviser la construction selon ses plans d'un immeuble aux Etats-Unis en communiquant par fax

Dans les années septante, s'appuyant sur de gros systèmes encor très lourds, certaines grandes firmes informatiques et d'importants centres de recherche expérimentent, avec des résultats divers, une première forme de télétravail basé sur les technologies de l'information. La crise pétrolière d'alors révèle les problèmes des énergies et des transports. Lorsque *NILLES, gray, et HANNEMAN* définissent le concept « telecommuting », leurs recherches visent clairement a aider les pouvoirs publics a faire face a ces problèmes de société grâce a l'usage des solutions techniques liées a l'émergence des TIC, le concept de télétravail se base alors sur l'idée que les technologies de l'information pourront largement substituer aux transports

<sup>1</sup> Capgemini Consulting, Op cit, p10.

physiques, non seulement le télétravailleur n'aura plus à se rendre tous les jours dans l'entreprise qui l'emploie mais il pourra aussi résider dans la région de son choix indépendamment des kilomètres qui les séparent de son lieu de travail.

En 1981, *TOFFLER* prédit une migration massive des emplois de bureaux vers les domiciles. Dans les pays européens et nord-américains, émerge une forte pression politique soutenant le télétravail dans le but de réanimer les régions économiquement défavorisées.

Enfin dans le courant des années 90, la crise économique pousse les entreprises à restreindre leurs dépenses et à diminuer leurs frais fixes. En particulier dans le domaine des services, le télétravail apparaît comme des moyens d'alléger les budgets et satisfaire à la demande de flexibilité des employés. Le développement des réseaux numériques et leurs distributions « world wide » ainsi que le taux élevé de pénétration des ordinateurs personnels à des fins privées dans les foyers banalisent l'usage du matériel informatique et rendent l'idée du télétravail accessible à des non-spécialistes de la micro-informatique<sup>1</sup>.

## **6. L'organisation du travail en télétravail**

### **6.1. Les règles d'organisation de travail :**

D'abord pour l'administration, le temps télétravaillé est de deux jours maximum pour ne pas isoler du collectif de travail. Plus précisément la règle fixée par l'institution est de ne pas dépasser 50% de son temps de travail. Chaque direction a prévu un nombre de jours, en général sur rythme hebdomadaire au départ. Le chef de service décide de la durée en fonction des contraintes de service. La décision d'un jour par semaine au lieu de deux peut également se faire en cas par cas.

<sup>1</sup>BUSER Martine et autres, *Télématique et nouvelles formes de travail*, p11, Document disponible sur le lien : [septembre.1999nccr-ns-epfl.ch/puplic\\_pdf/etude\\_TA.pdf](http://septembre.1999nccr-ns-epfl.ch/puplic_pdf/etude_TA.pdf), consulté le 19/01/2015 à 20h10m.

La règle de réversibilité et de flexibilité ont été adaptées au niveau du service dans un cadre collectif, une des principales règles est de définir les périodes non télétravaillées. Ainsi le chef de service ne permet pas « de cumuler télétravail et congé ». ces règles sont variables selon les services.

Ensuite pour le télécom, un développement des formes de mise a distance, Le temps travaillé en télécentre est de trois jours maximum sauf dérogation express ou médicale, et la règle fixée correspond 40% en temps télétravaillé conformément à l'accord du groupe. La décision du nombre de jours télétravaillés par semaine peut également se faire en cas par cas. Le rythme hebdomadaire est fixé dans le planning proposé par le manager peut faire l'objet de souplesse managériale et par ailleurs, les salariés ont une certaine autonomie dans la fixation de ses jours en fonction de l'activité. Le télétravail au sein de télécom fait l'objet d'un accord groupe datant du 20 juin 2009<sup>1</sup>.

## **6.2. L'organisation du télétravail a domicile/en télécentre :**

Pour l'administration, le choix du domicile ou du télécentre, le choix du lieu de travail s'est fait eu regard des recommandations présentées par le chef de service et de la vigilance demandée : séparer travail et vie familiale, ne pas avoir des enfants au domicile.

Le choix du télécentre est souvent lié à la présence d'un membre de la famille au domicile.

Et pour le télécom qui est un *open space* organisé sous la forme d'un chaînage de compétences pour résoudre des problèmes de réponse aux clients.

---

<sup>1</sup> DUMAS Marc et RUIILLER Carolin, Le télétravail : un outil de conciliation vie familiale et vie professionnelle à risques, 2014, p9, Document disponible sur le lien [www.marsoun.org/IMG/pdf/TAF-final.pdf](http://www.marsoun.org/IMG/pdf/TAF-final.pdf), consulté le 22/01/2015 à 12h25m.

Il met en relation des salariés qui en contexte de travail ordinaire, ne sont pas réunis sur le même lieu et ne travaillent pas ensemble. Les représentations du télécentre sont plutôt positives aussi bien pour les télétravailleurs que pour les télémanagers et particulièrement pour la qualité du climat d'équipe et la configuration spatiale/ a l'originalité dans les réponses aux clients et a l'efficacité<sup>1</sup>.

### 6.3. Les TIC

Administration : un ordinateur portable professionnelle et une connexion Adsl « personnelle »

Une des conditions matérielles pour télétravailler est de posséder une box avec une connexion haut débit. Une formation de deux heures à l'outil informatique est dispensée aux futurs télétravailleurs. Une assistance est également disponible pour aider les télétravailleurs confrontés à des problèmes de réseaux ou d'outils particuliers. Outre la formation et l'assistance, l'Administration met en disposition des télétravailleurs l'équipement nécessaire a la réalisation de son travail à son domicile en fournissant un ordinateur portable.

Le téléphone est l'outil qui pose le plus de problème en terme de relation travail et hors travail. Les appels sur ligne personnelle sont mal ressentis par les télétravailleurs. Alors ils font recourir à l'usage du numéro ADSL pour le renvoi des appels professionnels<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>DUMAS Marc et RUIILLER Caroline, Op cite, p10.

<sup>2</sup> Ibid, p13.

## **7. Les avantages du télétravail perçus par du point de vue de l'individu et de l'organisation :**

### **7.1. horaire flexible :**

Il est d'abord et avant tout un avantage individuel, mais l'entreprise peut y trouver son avantage lorsque cela permet d'allonger les heures d'ouvertures du service à la clientèle, en effet les clients utilisateurs de service peuvent bénéficier d'heures d'ouvertures ou de service téléphonique allongés, alors que les individus améliorent leur qualité de vie lorsqu'ils bénéficient d'horaires flexibles à leurs convenances<sup>1</sup>.

### **7.2. La conciliation des responsabilités parentales et professionnelles :**

L'un des avantages perçus par certains dans le télétravail renvoie à la possibilité pour les employés de mieux combiner une tâche salariée avec leur responsabilité familiale. En effet les horaires flexibles qu'offre souvent cette forme de travail facilitent l'articulation des horaires d'école, et de garde des enfants avec les horaires de travail.

L'avantage pour la société proviendrait de la possibilité pour les parents de consacrer plus de temps à leurs enfants et une diminution du stress non seulement des télétravailleurs mais aussi de celui de l'ensemble de la famille<sup>2</sup>.

### **7.3. Augmentation de la production :**

---

<sup>1</sup> TREMBLAY Diane-Gabrielle et autres, « Le télétravail à domicile : meilleure conciliation emploi-famille ou source d'invasion de la vie privée », in *Intervention économique* [en ligne], n°34, 2006, p4, Document disponible sur le lien : <http://interventioneconomiques.revue.org/689>, consulté le 2/02/2015 à 11h32m.

<sup>2</sup> TREMBLAY Diane-Gabrielle, ph.d, *Le télétravail : articulation qualité de vie et performance*, CEFRIION, Québec, 2001, p49.

L'un des principaux avantages du télétravail pour les entreprises et la société en générale consisterait en une augmentation de la productivité, selon ces acteurs, les gains de productivité varieraient de 10 à 40%.

Divers facteurs pourraient jouer en faveurs de l'augmentation de la productivité télétravailleurs. Le premier serait lié à un meilleur contrôle sur l'environnement de travail. Le fait de ne pas être dérangé (bruit, conversation avec les collègues, déplacement) aurait un impact sur leur niveau de productivité. Deuxièmement, la possibilité de travailler a des heures flexibles, notamment aux heures les plus productives pour les télétravailleurs, pourrait aussi expliqués cette augmentation<sup>1</sup>.

#### **7.4. La flexibilité :**

Deux formes de flexibilité doivent être distinguées du point de vue organisationnel et sociétal, la flexibilité numérique envoie à la possibilité pour l'entreprise d'utiliser des formes d'emploi permettant d'adapter les horaires de travail très précisément aux besoins de production ; les horaires brisés parfois favorisées par le télétravail peuvent s'inscrire au membre des éléments de flexibilité numérique. La flexibilité techno-organisationnelle renvoie a une utilisation des technologies et de la polyvalence des employées pour facilitées l'adaptation de l'organisation aux variations quantitatives ou qualitatives de la demande.

La flexibilité accrue que peut offrir le télétravail est un a tout considérable tant pour les individus que pour l'organisation. Les individus en ont bénéficié sous forme d'horaires variables, alors que les entreprises en ont bénéficié sous forme horaires brisés ou allongées, qui accroissent leur offre de service<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> TREMBLAY Diane-Gabrielle, Op cit, pp 49-50.

<sup>2</sup> Ibid, p52.

## 8. Les inconvénients du télétravail :

Selon une enquête menée au Québec en 1999 auprès de quelques 500 télétravailleurs, l'absence de collègues vient en premier rang des inconvénients du télétravail, surtout pour les personnes qui sont à temps plein à domicile.<sup>1</sup> En effet la mise en place du télétravail évoque nécessairement des changements de la relation entre employé et manager. La relation hiérarchique est distendue en raison de cet éloignement ; le donneur d'ordre ne peut plus sentir qu'il a plus d'importance que ses subordonnés ni qu'il domine leurs activités.<sup>2</sup>

Sur le plan individuel, pour les personnes qui pratiquent le télétravail, l'espace de travail se déstructure et peut amener une certaine confusion entre ce lien de travail, l'univers familial et le loisir.

Ainsi Felsead et Jewson font état de tels problèmes liées à la difficulté d'établir des frontières entre le travail, la famille, les loisirs, et ce, sur le plan temporel et spatial. Cependant les personnes semblent s'adapter assez rapidement à ces nouveaux repères et arrivent à cloisonner leurs activités<sup>3</sup>.

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui offre une grande autonomie aux salariées, cette autonomie peut toute fois être source de risque, un des principaux risques est l'isolement de l'équipe, les effets de cette isolement sont étudiés à travers la perte d'esprit d'équipe.

---

<sup>1</sup>TREMBLAY Diane-Gabrielle et autres, Le télétravail comme nouvelle forme d'organisation du travail, Op cite, p12, Disponible sur le site : [https://.telug.quebec.ca/charebelle/pdf/NR\\_CB\\_2007\\_07FR.PD](https://.telug.quebec.ca/charebelle/pdf/NR_CB_2007_07FR.PD), consulté le 05/02/2015 à 10h45m.

<sup>2</sup>LOPEZ Hélène, Le télétravail dans les sociétés d'assurances en France : exception ou généralisation?, Thèse professionnelle, Ecole nationale d'assurance, France, 2010 p28.

<sup>3</sup>TREMBLAY Diane-Gabrielle, et autres, Op cit, p12.

Les études de Weiner et Hill et Colihan trouvent que le télétravail a un effet négatif sur la communication et les interactions entre les télétravailleurs et le et les managers.<sup>1</sup>

En ce qui concerne les technologies et équipements, certaines personnes font aussi état de matériel informatique moins performant qu'au bureau, de la lenteur des systèmes informatique lorsqu'ils sont utilisés a distance<sup>2</sup>.

Ainsi que temps et la charge du travail, vue que le temps de travail est le plus long et ceux pour ne nombreuse raisons : transferts de gain de temps lié a la disparition du temps de transport. En plus, les télétravailleurs indiquent avoir plus de difficulté a se motivés ou se disciplinés lorsqu'ils travaillent a domicile<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> DUMAS Marc et RUIILLER Caroline, Op cite, p7.

<sup>2</sup> TREMBLAY Diane-Gabrielle et autres, Op cit, p12.

<sup>3</sup> LASFARGUE Yves, « Télétravail et condition de vie, les fondements de la réussite », in Cadres EFDT, n°449, juillet 2012, p 76, Document électronique disponible sur le lien : [www.cadrescfdt.fr/.../cadres\\_cfdt\\_449\\_les\\_fondements\\_de\\_la\\_reussite\\_pdf](http://www.cadrescfdt.fr/.../cadres_cfdt_449_les_fondements_de_la_reussite_pdf), consulté le 21/01/2015 a 20h01m.

# Chapitre III

L'articulation entre  
temps de travail et  
temps hors travail

**Avant-propos :**

Le thème de l'articulation des temps de vie se situe au cœur des débats. La séparation de la vie au travail et de la vie privée semble aujourd'hui moins nette, elle est devenue une problématique qui a pris de plus en plus d'ampleur ces dernières années, on parle alors de brouillage des frontières. Ce dernier est perçu comme étant l'une des sources de l'intensification des tensions entre les deux sphères, cela s'explique à la fois par des changements survenu au niveau de la famille et des changements intervenu dans la sphère du travail.

Dans cette partie, nous allons présenter tout d'abord un aperçu historique concernant le temps de travail et son évolution, ensuite la temporalité de la famille afin de mieux cerner le quotidien des concernés, ainsi que, la difficulté de trouver un équilibre entre temps de travail et temps hors travail.

**1. Histoire et évolution de temps de travail :****1.1. Les prémices (origines) de la notion de temps de travail :**

Au moyen âge, le temps des travailleurs était rythmé par le cycle des saisons et les fêtes religieuses, les notions de temps de travail et de temps de vie étaient confondues. Ce temps d'activité demeure basé sur la tâche, sans rupture nette entre temps de travail et temps de vie. Il ne possède que des contours flous sans structuration dans la semaine ou même l'année. Les individus ne sont pas encore insérés dans une organisation sociale du temps. A l'époque, la majorité de la population était agricole<sup>1</sup>.

D'une façon générale, on admet que la société traditionnelle, marquée par la prédominance d'une activité productive de type agricole,

---

<sup>1</sup>NOGUERA Florence, Management du temps de travail, Dunod, Paris, 2006, p11.

voient s'affirmer et se diffusent des conceptions du temps de caractère cyclique que linéaire, discontinu que continu. Le travail s'organise donc au rythme des saisons et des récoltes, pour le paysan du moyen âge, la séparation entre temps de travail et temps hors travail n'existait pas la notion de temps de travail ne faisait pas le sens<sup>1</sup>.

L'invention de l'horloge mécanique à la fin XIII siècle marque un tournant important. Elle traduira l'incursion d'un contrôle de plus en plus précis du temps sur la société et l'individu dans ses actions quotidiennes.

### **1.2. La révolution industrielle : un nouveau type d'emprise (influence) sur la gestion du temps de travail :**

Lors de la révolution au XVIII et au XIX siècle, le temps de l'horloge succède au temps des cloches, plus précis, mieux adapté aux rythmes des villes. Donnant l'heure d'une manière permanente, l'horloge devient le nouveau donneur de temps, le nouveau régulateur de la vie sociale, elle impose son ordre mécanique sa rationalité. On observe alors, le passage d'un temps cyclique et naturel à un temps linéaire et organisé. En quelque sorte, ceci constitue la traduction du passage entre le temps religieux et le temps laïc, temps de l'échange mercantile et des marchands. La diffusion de l'horloge va accélérer un mouvement où le temps devient un temps séquentiel et déterminé par une valeur monétaire<sup>2</sup>.

Avec l'apparition de la société industrielle et de l'entreprise capitaliste apparaît la gestion du temps de travail et donc, des temps individuels et du temps social. Comme le montre « le développement des ateliers, des manufactures, des entreprises minières, enferme le travail et le travailleur dans un lieu clos qui permet d'exercer un contrôle précis et rigoureux du temps, le temps n'est plus que le temps de travail, découpé et

---

<sup>1</sup> GENIN Emilie, Op cit, p24.

<sup>2</sup> Ibid, p11.

rythmé selon les séquences de la production ».dés lors, il devient possible de calculer les temps travaillées, de fixer des horaires de travail et de gérer le temps de travail. En effet le travail, dans les sociétés préindustrielles est consacré à une tâche, c'est à dire une activité à accomplir dans le cadre de rythmes habituellement marqués par le temps naturel. Avec l'industrialisation au contraire, le travail est réglé par le temps, ou plus précisément par le temps mécanique de l'horloge.

Donc c'est au XIX siècle que l'atelier mécanique ou l'usine sépare l'ouvrier de milieu familial. L'industrialisation conduit a une valorisation du temps de travail humain par la machine .les activité productives, autrefois personnelles et autonomes, se regroupent et devinent collectives et synchronisées.

## **2. Temps effectif et tempes personnel :**

### **2.1. Temps effectif :**

La notion du temps de travail est l'instrument, la base, de la séparation entre temps de travail et temps hors travail.

Le travail effectif est explicitement définit pour la première fois dans l'article 5 de la loi du 13 janvier 1988« la durée du travail effectif est le temps durant lequel le salarié est a disposition de son employeur et doit se conformer a ses directives sans pouvoir voguer librement a des occupations personnelles ». Le législateur propose trois critères permettant de définir le temps de travail effectif : d'abord le critère de subordination : le salarié exerce une activité qui le lie a son employeur par contrat de travail (contrat de subordination) ; ensuite celui du travail commandé : le salarié effectue une tâche qui lui a été ordonnée par son employeur, ou en lien avec son emploi ; enfin le critère de disponibilité : le salarié est à disposition de son employeur.

Juridiquement le temps de travail est le temps de relation avec l'employeur, relation directe (mobilisation « physique » du salarié a un endroit donné) ou indirecte (mobilisation intellectuelle : on effectue une tâche pour l'employeur, peut importe le lieu).

Ray remarque que la jurisprudence tend de plus en plus a utilisé le seul critère du travail demandé pour définir le temps de travail<sup>1</sup>.

## **2.2. Temps personnel :**

La jurisprudence a longtemps employé le terme de « vie privée » pour désigner la part inaltérable de liberté que conserve le salarié malgré le lieu de subordination qui l'unit a son employeur. Mais l'utilisation de ce terme a cependant été abandonnée car la protection de la « vie privée » concerne uniquement l'intimité de la vie privée, et non pas les actes dite publics, tels l'achat d'une voiture, d'une maison. Le terme « vie privée » est désormais réservé à la protection de l'image, du domicile.

La notion plus large, de vie personnelle inclut au sens juridique l'ensemble du comportement du salarié, qu'il relève de l'intimité de la vie privée ou du comportement public, qui échappe à l'autorité de l'employeur, pendant ou en dehors de la durée de travail.

Nous utilisons donc le terme de vie personnelle et temps personnel au sens définit par la chambre sociale de la cour de cassation de puis 1996<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Emilie GENIN, Op Cit, p36.

<sup>2</sup> Ibid, p37.

### 3. Temporalité de la famille :

Le terme « temporalité » renvoie d'une part, à tout les usages que font les individus de leur temps de vie, mai aussi a leur pratique d'activité, diverses et variées, contraintes (travail, école crèche...) ou libérées (loisir, repas, détente...).

#### 3.1. Les temps du quotidien:

La vie sociale des individus se structure autour de temps multiple et diversifiés, mais il est d'usage de distinguer quatre périodes structurantes dans une journée type : le tempe physiologique, temps de travail professionnel, le temps domestique et le temps de loisir.

Le temps familial est beaucoup plus complexe à appréhender, car il doit intégrer la vie collective au sein de la cellule familiale. Le temps familial est relativement limité, puisqu'il exclut l'activité professionnelle et scolaire, et même l'ensemble des activités individuelles hors domicile. Il coïncide donc approximativement au temps passé en présence d'un ou de la totalité des membres de la famille. (Il correspond au matinal, soirée, week-end...).

Un certains nombres de paramètres doivent être impérativement pris en compte pour pouvoirs décrypté les modes d'organisation de la vie quotidienne des familles. La composition de la famille est un premier paramètre déterminant, notamment le nombre d'adultes, nombres d'enfants, et leurs âges, qui définit la position dans le cycle de vie ; ensuite on trouve, les régimes de travail des parents, mais aussi les modes d'organisation des activités scolaires ou universitaire des enfants .Puisque les mobilités qui y sont associées, constituent d'autres variables important, vu que les durées sur ces activités entrent directement en concurrence avec le temps familial<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> DUMONTIER (T) et autre, « L'évolution des temps sociaux au travers des enquêtes emploi du temps », Economies statistique, n°352-353, INSEE, pp3\_12, in DAVID Oliver, Vie familiale, vie professionnelle : une articulation sous tension, Juin 2008, pp1-2, Document disponible sur le lien [https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs\\_00291254](https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs_00291254), consulté le 16/11/2014 a 20h15m.

### **3.2. Des logiques difficiles à concilier :**

Les familles doivent concilier des exigences souvent contradictoires, pour intégrer à la fois les contraintes du monde de travail, la recherche d'un niveau de vie acceptable, l'exercice des responsabilités parentales, les charges domestique et les aspirations relatives à leur vie quotidienne. Et c'est souvent le temps familial qui souffre de cette concurrence jouant sur le fonctionnement temporel de la famille et plus sur le bien-être de chacun de ses membres<sup>1</sup>.

### **3.3. Des tensions quotidiennes**

La compréhension des pratiques familiales en matière d'organisation temporelle est soumise à plusieurs variables, qui interagissent sur la plus au moins grande capacité à articuler les différentes contraintes de la vie quotidienne. C'est l'ensemble des conditions de vie qui détermine les pratiques et comportements quotidiennes de la famille, le statut social des parents, leurs revenus, les caractéristiques de l'emploi, le logement, les infrastructures et services, le nombre et l'âge des enfants, les rapports homme-femmes au sein du ménage, sont des éléments à prendre en compte pour analyser les capacités à gérer le temps familiale, et mesurer l'intensité des tensions et difficultés rencontrées par les parents et enfants.

Mais aussi la complexification des horaires, l'individualisation des emplois du temps contribuent à l'éclatement des normes temporelles de l'emploi, la flexibilité et les nouvelles organisations du travail qui en découlent, modifient l'ensemble du mode de vie des actifs, ne leur permettent plus de concilier aussi facilement les contraintes professionnelles avec le

---

<sup>1</sup> DAVID Oliver, *Vie familiale, vie professionnelle : une articulation sous tension*, Juin 2008, p2, Document disponible sur le lien [https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs\\_00291254](https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs_00291254), consulté le 16/11/2014 à 20h15m.

temps hors-travail. Plus encore l'irrégularité et l'imprévisibilité de certains horaires pèsent lourdement sur les parents.

Bien évidemment la double activité au sein des couples concerne une très grande majorité des familles, si bien que les rythmes et horaires de travail des parents sont déterminants sur l'organisation de la vie privée, avec une compétitivité assez vive entre l'engagement professionnel et la vie familiale<sup>1</sup>.

#### **4. Type d'interaction entre temps de travail et temps hors travail :**

L'accumulation de connaissance sur la relation entre le temps professionnelle et les autres temps de la vie d'un individu a progressivement remis en cause l'idée d'une frontière imperméable entre le travail et le hors travail. En effet plusieurs travaux ont été menés pour expliquer les différents types d'interaction entre le travail et le hors travail c'est à dire d'expliquer et définir la manière dont le travail et le hors travail interagissent l'un avec l'autre.

##### **4.1. Débordement, compensation, et transfert de ressource:**

La notion de débordement et de compensation découlent directement de la théorie des systèmes ouverts. Ces notions se fondent sur le postulat de base suivant : nonobstant les frontières spatiales et temporelles existant entre le travail et la famille, les comportements et les émotions d'un domaine peuvent avoir une influence sur l'autre domaine.

Le débordement et la compensation sont deux modèles concurrents d'interaction entre le travail et le hors travail.

---

<sup>1</sup> DAVID Oliver, Op cit, pp 4-5.

Dans le modèle de débordement la satisfaction ou l'insatisfaction ressentie dans un domaine déborde sur l'autre domaine les individus portent leur attitudes, leur émotion, de la sphère professionnelle à la sphère personnelle et réciproquement. Selon ce modèle, les niveaux de satisfaction devraient être similaires dans chacun des domaines.

La plus part des travaux sur le modèle de débordement en distinguent deux formes : négatif et positif, le concept de débordement négatif est sous-tendu par l'idée que les individus ont des ressources physique et psychologique limité : ainsi le stress et les tensions liées à l'exercice d'un rôle débordement sur l'autre rôle. En revanche le débordement positif suggère que l'exercice d'un rôle fournit un support bénéfique à l'exercice de l'autre rôle, le débordement positif est sous-tendu par l'idée que les individus ont des ressources extensibles (en temps, en énergie).

Le transfert de ressource correspond au déplacement de ressource individuel telles le temps, l'attention ou l'énergie d'un domaine vers un autre. Le transfert de ressource caractérise le simple processus de déplacement de la ressource d'un domaine vers un autre sans tenir compte des intentionnalités sous-jacentes<sup>1</sup>.

#### **4.2. Perméabilité, segmentation, et intégration :**

Campbell Clark définit la perméabilité comme le degré auquel les éléments d'un domaine pénètrent l'autre domaine. Selon Pleck, la perméabilité entre le travail et la famille correspond au degré auquel les demandes liées à l'exercice du rôle familial s'introduisent dans le travail et vice versa. Selon Campbell-Clark, les frontières entre le travail et la famille se caractérisent par leur perméabilité, elle distingue trois formes de perméabilité

---

<sup>1</sup> AKTZ (D) et KAHN (L), The social psychology of organisation, 2ed, New York :wiley, in GENIN Emilie, Porosité des temps chez les cadres proposition d'un modèle d'interaction entre temps personnelle et temps professionnelle, Thèse de doctorat, Ecole des Hautes Etudes Commerciales, Paris, 2007, pp 55-56.

(ou frontière). La première est la perméabilité spatiale, par exemple le fait d'avoir un bureau dédié à son activité professionnelle à domicile, la deuxième est la perméabilité temporelle, la dernière est celle de la psychologique : elle peut être négatif par exemple lorsque un individu continue à penser au problème de son travail à la maison, elle peut aussi être positif une bonne idée peut naître au travail comme à la maison.

La segmentation correspond à la séparation volontaire entre le travail et la famille, de façon à ce qu'un domaine n'affecte pas l'autre initialement le modèle de la segmentation décolle de la séparation spatiale et temporelle entre chaque domaine, la segmentation est considérée comme un processus qui visent à maintenir une frontière entre le travail et le hors travail.

L'intégration, à l'inverse de la segmentation est une stratégie qui vise à intégrer, à faire se chevaucher les rôles et les activités du travail et le hors travail<sup>1</sup>.

### **5. Quatre dimensions pour saisir l'articulation des temps sociaux :**

Quatre dimensions qui influent sur le degré d'incursion (d'envahissement) du privé dans le temps de travail et du travail dans l'univers domestique.

---

<sup>1</sup> CAMPBELL Clark (s) « work/family border theory :A new theory of work/family balance,human relation, vol ,n6,747,770,in GENIN Emilie, Porosité des temps chez les cadres proposition d'un modèle d'interaction entre temps personnelle et temps professionnelle, Thèse de doctorat, Ecole des Haute, Etudes Commerciales, Paris,2007 pp 57-58.

### 5.1. L'identité au travail :

Envisageons d'abord, l'identité au travail et la place occupé par les salariés dans la hiérarchie de l'entreprise cette dimension intègre l'image de soi que l'on véhicule au travail, en fonction de son groupe d'appartenance et sa position au sein de l'entreprise, donc selon la position hiérarchique que les salarié occupe dans l'entreprise. Selon que l'on considère illégitimes presque insensées ou au contraire comme nécessaire l'incursion personnelle au travail. Dans leur activités les salariés développent une certaine conception du rôle qu'ils ont à tenir c'est à dire qu'ils agissent en fonction des attente légitimes de comportement. Pour ne pas en dévier, une partie des salarié limite le recours au TIC pour des motifs privés par exemple, certain cadre encadrent placés en haut de la hiérarchie, mettent un point d'honneur à laisser hors des murs de la « vie privé ». En revanche, le fait que le travail empiète sur celle-ci, de retour au domicile, ne pose pas véritablement de problème. Pour d'autre, issu plutôt du secteur des télécoms ou de l'informatique ils érigent les technologies comme des outils devant faciliter leur existence, tant au travail qu'à domicile.les tic sont les outils avec les quelles ils exercent pour articuler les déférents sphères social et si le télétravail est de rigueur, « le téléprivé » l'est aussi, dans une logique de compensation<sup>1</sup>.

### 5.2. Le travail domestique et éducatif :

La deuxième dimension correspond a la manière dont les partenaires divisent le travail domestique et éducatif elle joue un rôle crucial, car selon que les conjoints partagent équitablement ou non les activités ménagère et les fonctions éducatives, les TIC au travail sont sollicitées inégalement et les

---

<sup>1</sup> LE DOURIN Laurence, « Les chemins d'articulation entre vie privé et vie professionnelle : les usages personnels des technologies de l'information et de la communication au bureau », in La Découverte [en ligne], n°140,200, p104, Document disponible sur le lien : <http://www.cairn.info/revue-reseaux-2007-1-page-101.htm>, consulté le 06/01/2015 a 22h27m.

usages déployés revêtent des significations différentes. Ainsi, plus le compagnon participe-t-il au travail domestique, plus le rythme des incursions personnelle au travail augmente-t-il pour chacun des partenaires. Les formes d'interaction entre conjoints sont socialement ouverts. Les modèles alternatifs semblent plus fréquents dans les couches supérieures. La différence entre les sexes est d'autant plus importante à chaque extrémité de l'échelle sociale. Les classes intellectuelles quant à elles valorisent davantage l'indifférenciation entre les sexes. Elles relèvent du type Associatif, qui se caractérise notamment par une forte autonomie des conjoints, par une ouverture du foyer à la vie extérieure et par une distribution relativement égalitaire du pouvoir entre les sexes. C'est davantage dans les couples biactifs, où les engagements professionnels sont intenses et réciproques, que la Valeur du travail domestique a le plus de poids dans les échanges<sup>1</sup>.

### 5.3. Le degré d'autonomie :

La troisième dimension désigne du rapporte à l'articulation des temps sociaux dans les termes du degré d'autonomie entre les partenaires. Le temps de travail comporte des interstices qui permettent de s'adonner à des plaisirs solitaires, les TIC offrent alors des opportunités supplémentaires pour cultiver ses territoires personnels en dehors de la présence du conjoint car à la maison, vivre ensemble exige toujours de renoncer à quelques activités centrées sur le je individuel. Quand on parle d'utiliser les TIC à des fins personnelles sur le lieu du travail, il faut voir derrière cet objectif une pluralité de sens.

Les outils informationnels et communicationnels servent à la fois de gérer la vie quotidienne à coordonner les emplois de temps professionnels propre à chaque partenaire à entretenir la conversation ordinaire entre eux, à communiquer avec le cercle de sociabilité, comme la famille, les amis...etc.

<sup>1</sup> LEFAUCHEUR (N), *De la diffusion des nouveaux modèles familiaux et sexuels*, Recherche économique et sociales, 2<sup>e</sup> trimestre, Paris, 1993, p41-60.

En effet les travailleurs peuvent sur leur lieu de travail, consacrer quelques instants à consulter les sites de décoration, de sport, de danse, de jeu....les formes de l'autonomie dans l'espace conjugal varient selon les milieux sociaux, au bas de l'échelle sociale la vie de couple est plus fusionnelle dans les familles ouvrières les mariés se préservent des possibilités de fuite, de repli, de solitude avec la pêche et le bricolage, ils cherchent à se garantir un ailleurs. En haut de l'échelle sociale, cultiver son autonomie relève d'un principe au point que loin d'utiliser le temps de travail pour compenser un manque d'autonomie au domicile, l'usage des TIC a des fins personnelle au bureau s'inscrit dans le prolongement des pratiques ordinaires<sup>1</sup>.

#### **5.4. La structure du réseau de sociabilité :**

Enfin la quatrième dimension correspond à la structure du réseau de sociabilité. Cultiver les liens amicaux contribue à recourir fréquemment aux TIC sur le lieu du travail. Plus le réseau est étendu et les sorties entre amis fréquentes, plus les courriels se multiplient. Ils visent à préserver le lien et à coordonner les agendas pour aménager les rencontres. En outre, les conjoints peuvent avoir des amis communs ou non. Les engagements réciproques auprès des cercles de sociabilité respectifs posent parfois des problèmes. Grâce aux TIC, le temps de travail permet de gérer la sociabilité commune au couple et personnelle à chaque conjoint C'est dans les catégories supérieures que le cumul d'activités s'observe d'avantage, les plus occupés professionnellement se retrouvant réglemant. Les plus actifs au plan culturel et au niveau de la sociabilité<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> LE DOURIN Laurence, Op cit, pp106-107.

<sup>2</sup> SCHWARTZ (O), « Le monde privé des ouvriers », PUF, 1<sup>er</sup> édition, Paris, 2002, pp 43-51, in «Les chemins d'articulation entre vie privée et vie professionnelle : les usages personnels des technologies de l'information et de la communication au bureau », pp107\_108, Document disponible sur le lien : <http://www.cairn.info/revue-reseaux-2007-1-page-101.htm>, consulté le 06/01/2015 à 22h27m.

## **6. Conflit travail /hors travail et les déterminant du conflit :**

### **6.1. Conflit travail/hors travail :**

La question du conflit entre emploi et la famille est un sujet de grande intérêt, il est de loin le type d'interaction entre travail et hors travail le plus étudié.

#### **6.1.1. Le conflit inter rôle emploi/ famille :**

Un conflit inter rôle se définit comme incompatibilité entre les comportements attendus des différents rôles ; l'impossibilité de satisfaire simultanément les demandes émanant de ces rôles. Dans un article fondateur, Greenhaxus et Beutell définissent le conflit emploi/famille « *comme la forme de conflit inter rôle dans laquelle les exigences de l'emploi et les exigences familiales sont jusqu'à un certain point incompatibles, faisant en sorte que l'implication dans un rôle rend difficile l'implication dans l'autre* ».

Le conflit apparait lorsque l'individu perçoit les attentes de son rôle familial comme contradictoires avec les attentes de son rôle professionnels. En effet le cumul d'activité professionnelle et familiale présente un défi pour de nombreux individus. Attribuer une grande importance à plusieurs rôles de vie pourrait prédisposer à des conflits inter-rôles<sup>1</sup>.

#### **6.1.2. Les formes du conflit emploi/famille :**

Greenfaus et Beutell identifient trois formes du conflit de rôles entre emploi et la famille : le premier est le conflit basé sur le temps : le temps dédié à l'un des rôles rend difficile d'accorder du temps a l'autre rôle ; le second est le conflit basé sur les tensions de rôles : les tensions générées par l'exercice de l'un des rôles sont susceptibles de causer de l'anxiété, de la

---

<sup>1</sup> LACHANCE Lise et autres, Etude des conflits entre travail rémunéré et famille auprès des travailleurs vivant en couple selon leurs profile d'engagement sous divers rôles de vie et leur sexe, p11, Document électronique disponible sur le lien : [www.carrierologie.uqam.ca/volume10\\_3-4/07\\_etude.pdf](http://www.carrierologie.uqam.ca/volume10_3-4/07_etude.pdf), consulté le 10/01/2015 a 18h30m.

fatigue, qui interfèrent avec l'exercice de l'autre rôle ; en enfin le troisième est le conflit basé sur les comportements : les comportements exigés par l'exercice de l'un des rôles peuvent être incompatibles avec les comportements associés à l'exercice de l'autre rôle<sup>1</sup>.

Frone et Rice désignent deux types de conflits emploi/famille :

Le conflit entre rôle professionnel et le rôle de conjoint(e) ; et celui entre rôle professionnel et le rôle de parent<sup>2</sup>.

## **6.2. Les déterminants du conflit emploi/famille :**

Divers auteurs sont intéressés aux divers déterminants possibles, du conflit inter rôle

### **6.2.1. L'implication dans les rôles familiaux et professionnels :**

L'implication dans chacun des rôles familial et professionnel a été très souvent analysée comme l'une des causes de l'émergence d'un conflit des rôles. L'implication des rôles représente l'importance que l'individu accorde à ce rôle.

Greehaus et Beutell et Frone et Rice mesurent l'impacte de l'implication dans le rôle familiale et de l'implication dans le rôle professionnel, sur l'émergence d'un conflit inter rôle emploi/famille. Les résultats de Frone et Rice tendent à montrer qu'une forte implication dans le travail augmente le conflit entre le rôle professionnel et le rôle de parent, alors que l'implication dans la famille n'a pas d'influence sur ce conflit<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> GREENHAUS (J .H), BEUTELL (N), "sources of conflictbetween work and family role", Academy of Management Review, vol.10, n°1, pp76\_88, in GENIN Emilie, Porosité des temps chez les cadres proposition d'un modèle d'interaction entre temps personnelle et temps professionnelle, Thèse de doctorat, Ecole des Haute, Etudes Commerciales, Paris, 2007 p61.

<sup>2</sup> FRONE (M), RICE (R), "work\_familyconflict : The effect of job and family involvement", Journal of Occupational Behaviour, vol.8, pp 45-53, in GENIN Emilie, Porosité des temps chez les cadres proposition d'un modèle d'interaction entre temps personnelle et temps professionnelle, Thèse de doctorat, Ecole des Haute, Etudes Commerciales, Paris, 2007, p61.

<sup>3</sup> FRONE (M), RICE (R), Op cit, pp64\_65.

### 6.2.2. Caractéristiques de l'emploi et de la famille, facteurs de stress :

Divers auteurs analysent les facteurs de stress ou de des stressés au travail comme des déterminants directs du conflit emploi/famille et les facteurs de stress ou de détresse dans la famille comme déterminants directs du conflit famille/emploi.

D'après Frone, les facteurs de stress liés au travail sont les suivants : La pression liée au travail, découle de la charge de travail et des responsabilités ; le manque d'autonomie : ce sont les contraintes perçues par l'individu comme l'empêchant de fonctionner de manière autonome et les ambiguïtés de rôle : le manque de clarté et d'incertitude au jour le jour quant aux tâches à effectuer et aux objectifs à atteindre.<sup>1</sup>

Les facteurs de stress liés à la famille sont :

La charge de travail liée au soin des enfants et le manque de soutien de conjoint dans le couple.

De nombreuses études montrent que le conflit emploi/famille est corrélé aux caractéristiques de la famille, en particulier l'âge des enfants, en effet plus les enfants sont jeunes, plus la charge de travail augmente, pouvant aboutir à une intensification de ce conflit.

### 6.2.3. Le soutien organisationnel et familial :

Dans le modèle de Frone, Yardley et Markel le soutien de l'équipe de travail et le soutien de la famille (conjoint(e) et membres de la famille) sont analysés comme des variables modérateurs des conflits emploi/famille et famille/emploi<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> FRONE (M) et autres, "Antecedents and Outcomes of Work-family conflict: testing a model of work-family interface", Journal of applied psychology, vol.77, n°1, pp65-78, in GENIN Emilie, Porosité des temps chez les cadres proposition d'un modèle d'interaction entre temps personnelle et temps professionnelle, thèse de doctorat, Ecole des Hautes Etudes Commerciales, Paris, 2007, pp 66-67.

<sup>2</sup> FRONE (M) et autres, Op cit, p69.

Alors que St-Onge et autre positionnent l'appui offert par l'organisation comme des déterminants directs de ces conflits. Selon leurs résultats, l'appui organisationnel n'a pas d'impact statistiquement significatif sur le conflit emploi/famille, alors que l'appui du conjoint réduit ce conflit, en effet le soutien du conjoint est le premier élément qui contribue à réduire les difficultés à concilier l'emploi et la famille et que le soutien du supérieur vient ensuite.

L'article de Hammer, Allen et Grigsby propose un nouvel éclairage en prenant comme unité le couple et non l'individu. Ces auteurs s'intéressent à l'effet de transmission de stress relatif au conflit emploi/famille chez les couples bi-actifs. Leur hypothèse est que l'implication de l'un des deux conjoints dans son travail augmente le conflit emploi/famille de l'autre conjoint. Leurs résultats indiquent que l'implication dans le travail des femmes augmente le conflit emploi/famille chez les hommes ; alors que l'implication dans le travail des hommes n'a pas d'effet sur le conflit emploi/famille de leurs conjoints<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> ST-Onge et autre, « Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail/famille », vol.57, n°3, 2002, pp 491-51, in GENIN Emilie, Porosité des temps chez les cadres proposition d'un modèle d'interaction entre temps personnelle et temps professionnelle, Thèse de doctorat, Ecole des Hautes Etudes Commerciales, Paris, 2007 p69.

# Chapitre IV

## Le travail et la problématique des couples bi-actifs

**Avant-propos :**

Les ménages bi-actifs, dans lesquels les deux conjoints travaillent, sont de plus en plus fréquent de nos jours, cette évolution à bouleverser leurs quotidiens a la fois dans leur sphère privée et celle du travail. Ces couples sont mis à plusieurs épreuves et se heurtent à de nombreuses problématiques auxquelles ils essaient de trouver des solutions. A cet effet, nous allons présenter, en premier lieu, les diverses raisons et les facteurs qui ont encouragé le travail des couples bi-actifs. En second lieux, les conflits rencontrés par ces derniers ainsi que leurs sources.

**1. Les instruments de l'émancipation des couples bi-actifs :**

L'une des transformations les plus remarquables qui ont été observé sur le marché de travail au cours des dernières décennies est la forte hausse du taux d'activité des femmes mariées, en effet la famille ou le mari et la femme ont tous deux un revenu d'emploi sont rapidement devenu la norme, ce qui bouleverse le modèle traditionnel ou le mari est l'unique soutien de la famille<sup>1</sup>.

Cette évolution est fortement lié a l'entré des femmes sur le marché de travail, et ce pour de nombreuses raisons :

**1.1. Niveau de scolarité de plus en plus élevé :**

Plusieurs facteurs ont permis la croissance de la scolarisation, comme la participation de la femme dans la guerre de libération et aussi l'éclatement de la cellule familiale puisque on été dans un monde organisé autour de la production agricole ou ce n'était pas obligé ni pour l'homme ni pour la femme d'être scolariser avec niveau. Avec le changement et l'exode rural vers les villes afin d'améliorer la situation des familles surtout après la guerre,

---

<sup>1</sup> KHOJA Souad, A comme algériennes, EDENAL, Alger, 1991, pp 92-93.

cela permet l'émergence d'une nouvelle vision et mentalité vis-à-vis de la scolarisation des filles, ou les familles envoient leurs filles à l'école et les encourager à avancer dans leurs études<sup>1</sup>.

### **1.2. L'espace des naissances :**

Aujourd'hui, on remarque une baisse de fécondité qui peut s'expliquer par un plus grand recours à la contraception et également par le recul de l'âge des mariages qui est de 28,8 ans par la femme et de 27.2ans pour les hommes. Et pour que la femme identifie son statut et son nouveau rôle dans la société et au sein de la famille, elle opte à la planification de sa fécondité.

Donc la scolarisation des femmes, leurs accès à une activité salariale, ont donné à cette dernière une vision plus logique car il devient évident que la femme peut penser à espacer ses naissances.

Parmi d'autres raisons surtout pour les couples ayant des enfants, figurent le recours croissant aux régimes de travail non conventionnels (horaires flexibles ou comprimés, télétravail.)<sup>2</sup>

## **2. Les facteurs incitant le travail des couples bi-actifs :**

Les ménages bi-actifs dans lesquels les deux conjoints sont en activité, sont depuis quelque année plus nombreux que ceux dans lesquels un seul conjoint travaille. Ces transformations peuvent être expliquées par plusieurs facteurs :

### **2.1. Le besoin social :**

Aujourd'hui, travailler, c'est exister. Ainsi, à la suite d'une question telle que : « que faites-vous dans la vie ? », question qui revient rituellement lors d'une première rencontre. On se donne une image de la personne en

<sup>1</sup> KHOJA Souad, Op cit, p139.

<sup>2</sup> SUSSMAN (D) et BONNELL (S), « Ces femmes qui sont le principal soutien de la famille », in Catalogue de statistique, n°75, Canada, Août 2006, p10.

fonction de sa réponse, cela montre à quel point nous avons intégré l'idée que l'emploi est la source de notre identité, et la clé d'une vie autonome et épanouie.<sup>1</sup>

Le travail sert à une intégration sociale : la question de la reconnaissance au travail ? : Le travail constitue un des facteurs parmi les plus importants permettant l'établissement d'un lieu social. Il peut avoir une fonction d'intégration sociale en ce fait qu'il contribue à la définition de la position sociale de la personne. Il permet de socialiser et intégrer les individus mais aussi les normes et les valeurs d'un groupe.<sup>2</sup>

Il peut être une utilité sociale : Selon Mauss, ce qu'on reconnaît aux personnes qui travaillent, c'est leurs utilités, par laquelle on donne acte de sa contribution dans la société, et en contre partie de laquelle la personne peut avoir une place. En effet dans une société où la norme est de travailler, ou les revenus s'acquière par le travail, l'absence de travail, d'utilité et d'inscription dans le collectif est une « catastrophe » pour la personne et pour la société<sup>3</sup>.

## **2.2. Besoin psychologique :**

Le premier objectif d'un salaire est de procurer un revenu pour satisfaire ses besoins psychologique (se nourrir, se loger, se vêtir).

En effet l'introduction d'un individu dans la vie professionnelle est due à une nécessité vitale : travailler pour subvenir à ses besoins vitaux, ou bien ceux de sa famille, et l'amélioration du train de vie d'une famille moyenne. Travailler c'est agir pour assurer sa survie et son confort sur le plan matériel et intellectuel.

---

<sup>1</sup> MICHELET Sylvain, Ils ont choisi de ne plus travailler, Document disponible sur le lien : [www.Psychologie.com](http://www.Psychologie.com), consulté le 05/04/2015 à 15/30m.

<sup>2</sup> « Place du travail dans la société », in Aravis, « Quel travail dans 20ans », n°21, 2010, p7, Document disponible sur le lien : [www.queltravaildans20ans.com/.../v21-Place-du-travail-dans-la-société-D10.pdf](http://www.queltravaildans20ans.com/.../v21-Place-du-travail-dans-la-société-D10.pdf), consulté le 21/05/2015 à 15h02m.

<sup>3</sup> Ibid, p6.

Les hommes ne peuvent pas subsister sans travaillent. En effet, la nature ne peut pas donner à l'homme tout ce dont il a besoin. Certes, la nature offre des ressources, mais il faut quant même faire un certain travail pour les obtenir et les transformer. La nourriture ne vient pas toute seule dans la bouche, et les vêtements ne se trouvent dans la nature. Le travail est donc indispensable à la vie de chacun, quel que soit son niveau de vie<sup>1</sup>.

### **2.3. Besoin de sécurité :**

La satisfaction du besoin de sécurité (stabilité, structure, ordre, loi) est vitale au maintien de l'équilibre interne du salarié. Sa satisfaction lui permet de s'ouvrir aux autres et de se projeter dans l'avenir. Par contre, un climat d'insécurité, de précarité et d'instabilité permanente provoque un état de stress qui fragilise sa santé physique et psychique<sup>2</sup>.

### **3. Le développement des couples bi-actifs :**

Le développement des couples bi-actifs est régulier depuis plusieurs décennies. Il témoigne d'une évolution de la famille ou les rôles du père et de la mère après avoir été très spécialisés ne sont plus aussi fortement marquées mais plutôt en inter pénétration sur le plans affectifs, pédagogique et sociale, notamment en matière d'activité professionnelle.

En effet jusqu'à les années 1970 le modèle du père pourvoyeur de revenue et de la mère en charge du foyer et de l'éducation des enfants étant majoritaire. La France connaît depuis un taux de couple bi-actifs élevé qui s'établissait à 64% en 2000 contre 59,9% en 1991. Dans certains pays nordiques le modèle de la femme au foyer est d'ailleurs en voie de disparition. Réciproquement, l'investissement des pères dans la sphère familiale se fait plus fort et si leur implication reste insuffisante, elle est tout de même en

<sup>1</sup> Organisation pour la connaissance, Le travail est essentiel a l'homme, [en ligne], disponible sur le lien : [http://www.opc-connaissance.com/mieux\\_vivre/travail.html](http://www.opc-connaissance.com/mieux_vivre/travail.html), consulté le 08/04/2015 a 11h30m.

<sup>2</sup> Ibid.

constante augmentation. Les besoins de conciliation sont désormais repentis par les deux parents, même si c'est de manière encore bien inégale<sup>1</sup>.

#### 4. Temporalité quotidienne des couples bi-actifs:

Des enquêtes emploi du temps ont finement analysé la répartition des heures travaillées par les actifs en emploi et par les ménages bi-actifs. A partir des enquêtes *Emploi du temps* de 1986 et 1999, une typologie des journées de travail individuel et familial a ainsi été récemment proposée. Elle fait apparaître qu'au niveau individuel les journées de travail se répartissaient en cinq grandes catégories : standards, décalés, longues, fragmentées et autres.

Le nombre d'heures travaillées et leur répartition dans la journée dépend de la profession exercée. Si la durée du travail a diminué pour les actifs peu qualifiés (ouvriers et employés), en revanche elle a eu tendance à augmenter pour les autres actifs (cadres, professions intellectuelles). La prééminence de la catégorie socioprofessionnelle se trouve au niveau des couples : plus la position socioprofessionnelle des conjoints est élevée, plus leur semaine de travail est longue. La répartition des heures de travail dans la journée dépend également de la position sociale : plus elle est élevée, plus les horaires sont standard ou longs ; à l'inverse, moins elle l'est, plus les journées de travail sont décalées ou fragmentées. Peu de salariés, le plus souvent très qualifiés, maîtrisent leur emploi du temps professionnel.

Les doubles journées de travail atypiques sont plus nombreuses encore au niveau des couples bi-actifs et également très liées à la position sociale : les doubles journées standards et longues, très synchrones, sont très fréquentes parmi les couples de cadres alors que les journées décalées et très désynchronisées sont surreprésentées parmi les couples d'ouvriers et d'employés du commerce et des services.

<sup>1</sup> PECRESSE Valérie, *Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle*, Rapport présenté au Premier ministre, Paris, 10/08/2006, p6, Document disponible sur le site : <http://www.localisation.info/cs/BlobSever?BLOBKEY=ID..TRUE>, consulté le 25/04/2015 a9h10m.

La complexité encore plus grande de l'organisation du travail des couples bi-actifs dans la semaine n'a pu être étudiée, jusqu'à présent, que sous le seul angle du nombre d'heurs de travail synchronisées et désynchronisées<sup>1</sup>.

## **5. Source de conflit vie privée-vie professionnelle des couples bi-actifs :**

Les couples dans le marché de travail ont des exigences fortes pour atteindre le subtil équilibre entre le temps consacré au travail et le temps consacré à la vie personnelle (hors travail), et cela demande à chacun une réelle confiance en soi et en l'autre, confiance qui permet de prendre des risques pour ajuster ses choix professionnels de telle sorte qu'ils participent activement à la réussite du couple, charge de travail importante, expatriation, arrivés des enfants, manque de temps, tensions entre les rôles et conflit de comportement. En effet un certain nombre peuvent provenir de la difficulté rencontrée pour gérer à la fois les rôles professionnels des deux conjoints et leurs rôles personnels

### **5.1. Sources du conflit de temps :**

Concernant les sources liées à la sphère privée, les responsabilités domestiques sont la première cause de conflit difficile à concilier avec les horaires qui sont souvent lourds pour un cadre.

De la même manière, la responsabilité de personnes à charge dans un couple apparaît comme une source de conflit entre la sphère privée et professionnelle. Ainsi la présence d'enfant à charge dans un couple peut interférer avec les responsabilités professionnelles des parents. En effet, les couples trouvent des difficultés à mener de front le travail et l'éducation des

---

<sup>1</sup> LESNARD Laurent et DE SAINT POL Thibaut, « Organisation du travail dans la semaine des individus et des couples actifs : le poids des déterminants économiques et sociaux », in *Economie et statistique*, n°414, France, 2008, pp 55\_57.

enfants. Lorsque les enfants sont jeunes, il n'est pas évident de trouver une crèche pour les garder, ensuite les accompagner à l'école et aller les rechercher le soir, ce qui apparaît parfois incompatible avec certains horaires ou déplacement géographiques.

Enfin, la présence d'activités extra-professionnelles présente également des difficultés de conciliation avec le travail des cadres à double carrière. Ces couples ont des difficultés à trouver le temps pour toutes sortes d'activités. Les activités extra-professionnelles peuvent concerner les activités sportives, les voyages, les sorties avec des amis ou encore les activités artistiques (travail manuel, musique). La conduite de telles activités apparaît difficilement conciliable avec la carrière que souhaitent mener ces couples. Donc ce conflit apparaît dès lors entre le souhait de « faire carrière » et le désir ou le besoin d'avoir un certain nombre d'activités extra-professionnelles<sup>1</sup>.

## **5.2. Les sources du conflit de tension entre les rôles :**

Les sources liées à la sphère privée, elles peuvent concerner les diverses formes de conflits au sein de la famille. Ici ce serait la vie familiale qui interfère avec la vie au travail. En effet certains soulignent que les tensions au sein du couple ne favorisent pas l'articulation vie privée- vie professionnelle, la plus part des couples ramènent souvent des soucis familiaux dans l'entreprise.

De la même manière, les absences fréquentes du conjoint pour raisons professionnelles favorisent la perception de difficile articulation vie privée- vie professionnelle. L'absence du conjoint pour des raisons professionnelles et l'éloignement de fait qui s'ensuit apparaissent dès lors comme une prise de

---

<sup>1</sup> COLLE Rodolphe et CHRISTIN Julie, Couples à double carrière vie privée-vie professionnelle : Le mariage de la carpe et du lapin, Document disponible sur le site : [http://www.researchgate.net/.../Rodolphe\\_colle/.../..couples\\_double..vie\\_privée](http://www.researchgate.net/.../Rodolphe_colle/.../..couples_double..vie_privée), consulté le 10/05/2015 à 17h22m. pp11-12.

conscience de la difficulté de concilier vie privée et vie professionnelle. Le conflit perçue par le conjoint entre les sphères privée et professionnelle apparaît comme une source de conflit pour le salarié lui-même.

Concernant ensuite les sources de conflits de tension liées à la sphère professionnelle, le stress professionnel ressenti par ces cadres apparaît comme une source de conflit entre les sphères privée et professionnelle. Ce stress semble provenir notamment de responsabilités importantes supportées dans l'entreprise. Notamment, les déplacements fréquents et les besoins de mobilité géographique apparaissent également comme des sources de conflits de tension entre les rôles liés à la sphère professionnelle. Un cadre qui souhaite « faire carrière » est parfois confronté à des perspectives de mobilité.

Enfin, la question de l'insécurité de l'emploi comme source de conflit entre vie privée et vie personnelle, c'est une source supplémentaire de stress que subi le salarié et l'inflige aussi à sa famille<sup>1</sup>.

### **5.3. Les sources du conflit de comportement :**

Les sources du conflit de comportement sont la troisième de conflit vie privée-vie professionnelle dans la typologie de Greenhaus et Beutell. Le conflit de comportement concerne l'incompatibilité entre le comportement spécifique à un rôle et le comportement attendu dans un autre rôle.

Il s'agit des difficultés à faire la frontière entre le besoin de franchise dans le privé et la nécessaire roublardise qu'il faut parfois développer au travail. Dès alors, il apparaît qu'un certain nombre d'attitudes et de comportements, justifiés dans un cadre professionnel, sont inadaptés dans la sphère privée.

Toutefois, ces sources de conflits de comportement paraissent revêtir une importance moindre que les deux premières sources de conflits (conflit du temps et conflit de tension entre les rôles)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> COLLE Rodolphe et CHRISTIN Julie, Op cit, pp12-13.

#### **5.4. L'expatriation, l'arrivée des enfants et le manque de temps à leurs consacrer:**

La première situation est celle de l'expatriation, en effet la possibilité de travaillé a l'étranger est de plus fréquente pour les diplômés de grande écoles, lorsque l'un des conjoint se voit proposer une possibilité de mutation a l'étranger , le couple doit gérer cela comme une prise de risque partager, voire savoir refuser une proposition qui métrait en danger l'équilibre familial, et de fois pour faciliter ces transition, certaines entreprises adoptent des pratiques innovantes de conciliation en gérant l'adaptation du « couple » et pas seulement l'expatriation d'arrivée des enfants vient aussi bousculer l'équilibre entre vie privé et vie professionnelle, en effet il existe pas de façon idéale de gérer cette transition, en France, plusieurs études montrent le décalage de l'impartie de la parentalité entre la carrière du père et celle de la mère. Qu'ils soient père ou non, plus de 90% des hommes vivant en couple sont employé à temps plein au terme septième année de vie active, alors que la situation professionnelles des femmes dépends notamment du nombre d'enfants, ces dernières étant d'autant moins nombreuses a travaillé à temps plein quelles ont plusieurs enfants néanmoins, cette écart semble se réduire avec le diplôme : les femmes les mieux intégrés au marché du travail sont aussi celles qui diminuent le moins leur activités professionnelles et recours au temps partiel plus souvent qu'a la sortie d'emploi<sup>2</sup>.

Qu'ils s'agissent des couples bi -actives, qu'ils s'agissent des horaires long des cadres ou des horaires atypiques, le résultat est un faible temps consacré aux enfants, le temps passé avec les enfants est difficile a mesurer.

---

<sup>1</sup> GREENHAUS (J H), BEUTELL (N), Op cit, p14.

<sup>2</sup> CUVILLIEZ Gulia, Couples bi-actifs, un challenge quotidien, Thèse de Master, université l'EHESS, Paris, 2013, pp 44-46.

En France, la situation majoritaire pour les enfants de moins de six ans et en effet d'avoir ses deux parents actives. Il s'agit là d'un très fort changement qui provoque non seulement culpabilité et interrogation sur le sens de journée entières passées au travail sans voir ses enfants mais aussi forte volonte de rééquilibrage. Au sein même des couples entre hommes et femmes et au niveau de la société toute entière, des temps respectifs consacré au travail, aux taches domestiques et aux proches. En effet il apparait évident que la bi activité des couples rends le temps disponible pour les enfants plus faible<sup>1</sup>.

## **6. Les stratégies d'articulation vie privée-vie professionnelle pour les couples a double carrière :**

Un certain n'ombre de stratégies proposées par les entreprises pour réduire le conflit vie privée- vie professionnelle.

### **6.1. Les stratégies souhaitées par les couples à double carrière :**

Tout d'abord, la possibilité d'adapter ses horaires à ses propres besoins paraît répondre à une attente forte des salariés en couples à double carrière. Ainsi, les horaires à la carte peuvent permettre de favoriser l'articulation vie privée-vie professionnelle. En effet, les couples peuvent avoir, par exemple, des difficultés pour s'occuper des enfants en début et fin de journée. La possibilité de choisir ses horaires au sien de plages fixes et variables peut remettre aux deux membres du couple de mieux se répartir les tâches familiales.

De la même manière, la possibilité de choisir les modalités de sa mobilité en fonction de contraintes familiales peut permettre « un bon compromis entre le travail et la famille », l'articulation vie privée-vie

---

<sup>1</sup> TREMBLAY Diane-Gabrielle, De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux, Presse de l'université du Québec, 2005, p21.

professionnelle pourra ainsi privilégiée sans mettre en péril l'évolution de carrière du salarié.

A coté de ces aides centrées sur le travail, cette étude évoque des aides sur la famille. Ainsi, les aides à la garde d'enfants font l'objet de demandes précises de la part des salariés, notamment ceux en couple à double carrière. En effet, une garderie d'enfants au sien de l'entreprise pourrait être un moyen d'aider les parents dans leurs responsabilités familiales<sup>1</sup>.

## **6.2. Les stratégies non souhaité par les couples à doubles carrière :**

Un certain nombre de stratégies proposés par diverses entreprises pour réduire le conflit vie privé-vie professionnelle de leurs salariés ne reçoivent pas l'approbation des couples à double carrières interrogés. De nombreuses entreprises proposent a leurs salariés d'avoir un recoure au travail partiel. Ceci est un outil efficace pour permettre a certains salariés de s'occuper de leurs enfants ou d'exécuter diverses activités extra-professionnelles. Toutefois, les salariés en couple à double carrière ne veulent pas d'une conciliation qui porterait préjudice à leur carrière. Or, il est fréquent de constater que les salariés à temps partiel ont une évolution de carrière davantage restreinte que les autres<sup>2</sup>.

## **7. L'émergence des couples biactifs cadres**

### **7.1. L'identité professionnelle des cadres :**

L'identité professionnelle des cadres est caractérisée par l'usage des nouvelles technologies de l'information et de la communication, la prolongation de l'activité professionnelle au domicile, la possibilité de

<sup>1</sup> COLLE Rodolphe et CHRISTIN Julie, Op cit, p17.

<sup>2</sup> Ibid, p17.

prendre des initiatives, un haut niveau de responsabilités et rythme de travail moins contrôlé que pour d'autres groupes professionnels. Par ailleurs, leurs position élevée dans l'organisation les conduit généralement à devoir encadrer un certain nombre de personne<sup>1</sup>. Le sentiment de pression temporelle et le stress sont deux éléments souvent associé a la fonction des cadres ou de gestionnaire, ces derniers bénéficient d'une liberté quant a leurs horaires et au choix de ces derniers. par contre, en compensation de cette liberté, ils doivent généralement assumer des mandats, respecter des délais. Dans cette catégorie socioprofessionnelle, l'autonomie est donc plus grande que pour d'autres groupes.

Amossé et Delteil, soulignent également que lorsque les marges de manœuvres induisent une obligation de résultats, elles témoignent d'une certaine confiance accordée au cadre par son employeur. En raison de l'autonomie, les cadres sont souvent amenés à effectuer des heures supplémentaires. La construction de consentement à effectuer des longs horaires de travail est directement liée à la relation salariale spécifique des cadres basée sur la notion de confiance. L'allongement de la durée de travail dépend également de l'augmentation de la charge de travail liée aux délais et aux demandes des clients à respecter<sup>2</sup>.

La période d'activité professionnelle s'accroît aussi avec la progression dans la carrière et le niveau de responsabilités hiérarchique. En effet, la durée de travail est d'autant plus longue que le niveau d'emploi est élevé.

D'une manière générale, on s'attend à ce que les cadres travaillent sans compté leurs heures et acceptent d'effectuer des heures supplémentaires non payées, car ils sont, en principe, intéressés par leurs tâches professionnelles et dévoués a leurs entreprise.

---

<sup>1</sup> AMOSSE (N) et DELTEIL (V), « L 'identité professionnelle des cadres en question » in Travail et emploi, n°99, Paris, 2004, p7.

<sup>2</sup> Ibid, P8.

## 7.2. L'engagement des cadres :

L'engagement dans les logiques d'entreprise, les gestionnaires doivent souvent faire face à de nombreuses contraintes, gérer directement des événements et prendre des décisions à toutes les périodes en regard des obligations et des exigences de l'organisation.

Aujourd'hui, la qualité de cadre dépendrait également de l'investissement professionnel et des ressources personnelles qui sont investies, dans un contexte caractérisé par l'éclatement des temps et des lieux de travail. Les cadres sont amenés à répondre rapidement aux échéances et aux diverses demandes. De ce fait, ils se doivent d'être constamment disponibles y compris souvent dans le contexte de ce qui devrait être leur vie privée.

L'empiétement de la sphère professionnelle sur la sphère personnelle est également dû à l'engagement des cadres dans leur travail qui est défini par certains comme « un état d'esprit positif lié au travail qui est caractérisé par la vigueur, le dévouement et l'absorption ».

L'engagement des cadres ne se définit plus en termes de temps dédié à la sphère professionnelle mais bien en fonction de son aptitude à assumer, dans une période importante, la charge de travail qui lui est accordée. Cette modification implique certaines conséquences sur les temporalités, le temps de travail des cadres les moins bien situés dans l'échelle hiérarchique étant parfois même mesuré sur une base hebdomadaire<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> GILBERT (L) et LANCRY (A), « Concordance des temps sociaux des cadres, pratiques professionnelles, technologie et vecteurs d'information et de communication à distance », Compte rendu du congrès SELF-ACE\_les transformations du travail, enjeux pour l'ergonomie, vol 2, (lieu et année non citées) pp31-35.

### **7.3. La perméabilité entre vie privée et la sphère professionnelle des cadres :**

Les recherches montrent bien que la sphère privée et la sphère professionnelle ne peuvent plus être considérées comme des vies indépendantes mais sont bien des domaines interdépendants. En effet, si un événement intervient dans l'une des deux sphères, il aura inévitablement des répercussions dans l'autre, un changement dans une sphère aura des conséquences sur l'autre, d'où la nécessité de rechercher un arbitrage ou un équilibre nouveau entre ces différents sous-systèmes. L'éventuel conflit observé entre les deux domaines résulte de l'antagonisme entre les obligations et attentes professionnelles.

Les frontières entre les différents domaines de la vie peuvent être plus ou moins perméables ou flexibles selon les personnes. La perméable se définit comme le degré auquel des composantes d'un domaine pénètrent dans l'autre sphère.

On distingue trois formes de frontières ou de perméabilité : spatiales, temporelles et psychologiques.

Une frontière spatiale, comme le mur d'un bureau ou d'une maison, définit l'espace où les comportements relatifs à un domaine se tiennent. Une frontière temporelle détermine quand ces comportements doivent être tenus (horaires de travail par exemple). Une frontière psychologique est un ensemble de règles élaborées par les individus pour déterminer les émotions, les attitudes et les comportements appropriés à chaque domaine.

De cela découle trois types de perméabilités : la perméabilité spatiale, par exemple le fait d'avoir un bureau dédié à son activité professionnelle à domicile, en plus de bureau dans l'entreprise, la perméabilité temporelle, par exemple le fait de travailler en dehors des horaires normaux (le soir, les week-

ends) et la perméabilité psychologique qui renvoie à une forme de débordement<sup>1</sup>.

## **8. Porosité des temps chez les cadres :**

La question de la porosité des temps est porteuse d'enjeux juridique. Ainsi, une première caractéristique de la porosité des temps nous est fournie par le droit du travail français qui distingue le temps de travail du temps hors travail, grâce à la notion du travail effectif. Les trois critères de définition du travail effectif sont l'existence d'un lien de subordination avec l'employeur ; le travail a été commandé par l'employeur et le salarié est à la disposition de son employeur.

La porosité des temps caractérise les situations dans lesquelles les temps personnels et professionnels se chevauchent. Au regard du droit du travail, il s'agit de situation dans lesquelles un ou deux critères de définition du travail sont remplis, sans que les trois ne le soient. La notion de porosité des temps renvoie donc à des situations juridiquement problématiques.

Les enjeux de la porosité de temps dépassent largement la simple quantification du temps de travail effectif. En ce sens, la conceptualisation de la porosité des temps ne peut se cantonner à une approche en matière de droit<sup>2</sup>.

### **8.1. Classement des modalités de la porosité des temps :**

La définition élargie de la porosité des temps comporte de nombreuses modalités :

La première concerne les situations de télétravail (une méthode de réalisation du travail dans laquelle la part la plus significative du temps de

---

<sup>1</sup> TREMBLAY (D.G) et autres, Temps de travail et modalités de mise en œuvre de la performance, Op cit, p11.

<sup>2</sup> GENIN Emilie, Op cit, p137.

travail s'effectue à domicile, au moyen de TIC). Ensuite, on trouve le travail en débordement, qui correspond au travail informel, irrégulier et occasionnel, effectué par les cadres à leur domicile ou en mobilité, le soir, le week-end, ou pendant leurs congés. Enfin, le travail en mobilité, ou du lieu où le résultat de ce travail est délivré<sup>1</sup>.

## **8.2. Les enjeux de la porosité des temps pour les cadres :**

Les enjeux de la porosité des temps pour les cadres sont à la fois juridiques, identitaires et stratégiques.

De part son statut, un cadre est confronté à plusieurs logiques. Tout d'abord, l'exigence de disponibilité pour l'entreprise, ses responsabilités, sa logique de l'honneur, le rapprochement plus du dirigeant que l'ouvrier.

En second lieu, face aux TIC, au redéploiement des espaces et des temps de travail, les cadres se trouvent au cœur d'un champ de forces parfois contradictoires. Ils doivent gérer de nombreuses pressions temporelles, issues de la sphère professionnelle et personnelle, les différentes structures temporelles dans lesquelles ils évoluent sont parfois incompatibles.

Enfin, la question de la porosité des temps se pose dans un contexte d'individualisation croissante des pratiques de gestion dans les organisations. Ces pratiques de gestion s'appuient sur le développement de logiques individuelles et contractualisées, au détriment d'aspects plus statutaires et réglementaires. Elles permettent des négociations individualisées plus fréquentes entre le salarié et sa hiérarchie sur la formation, la rémunération, l'évolution des carrières. Mais l'individualisation et l'autonomie des cadres s'accompagnent généralement d'un contrôle accru sur les résultats et les processus.

L'individualisation va de pair avec le transfert de responsabilités organisationnelles sur les travailleurs. La responsabilité à outrance des

---

<sup>1</sup>GENIN Emilie, Op cit, p140.

salariés engendre un accroissement de la charge mentale liée au travail. Le fait que les cadres travaillent de plus en plus sous pression, qu'ils prolongent leurs activités professionnelles pendant leurs temps personnel, qu'ils s'auto-exploitent<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> GENIN Emilie, Op cit, p146.

Partie  
Pratique

# Chapitre V

## La présentation des deux organismes

## 1. Présentation de Général Emballage Spa

### 1.1 Raison sociale :

Général Emballage est une société par action au capital de deux (02) milliards de Dinars Algériens. Son activité principale est la fabrication et la transformation du carton ondulé. L'entreprise dispose actuellement d'un siège social et de deux unités de production implantées à Akbou, Oran Et Sétif.

### 1.2 Localisation :

La Spa Général Emballage est implantée au niveau de la Zone d'Activité de Taharacht, située à 2.5 kms au Nord-est du chef lieu de la commune d'Akbou. D'une superficie de 24Ha, elle est un véritable carrefour économique vu le nombre d'unités industrielles qui exercent dans différents domaines.

Les installations de la société occupent une assiette foncière d'une superficie de 25 175,00 m<sup>2</sup> les limites de la société sont les suivantes :

- Au Nord : lot inoccupé.
- Au Sud : projet d'une unité industrielle.
- A l'Ouest : chemin de servitude interne de la zone.
- A l'Est : Oued Tifrit.

Le site est accessible à partir de la R.N 26 (pont d'Oued Tifrit) sur une longueur de 1,5 Km, en empruntant le C.W.141, menant vers Seddouk.

## 2. Historique

Suite à la nouvelle politique économique adoptée par l'Algérie et qui encourage les investissements dans l'industrie, plusieurs entreprises privées sont nées, Général Emballage est l'une d'elles.

Cette société de nature juridique Sarl a été créée le 01 août 2000 par décision APSI N°13051 du 06 juin 1998 à la zone d'activités Taharacht, Akbou, Bejaia par Monsieur Mohand et Ramdane BATOUCHE avec un capital social de départ de 32 millions de dinars algériens. Les travaux de construction de bâtiment ont débuté en août de la même année et sont réalisés par des entreprises algériennes. En 2002, les équipements de fabrication importés d'Espagne furent installés, la société qui a commencé à fabriquer ses premiers produits en juin de la même année c'est-à-dire 2002.

Le capital de l'entreprise a été porté à 70 millions de dinar algérien en 2005, puis à 150 millions de dinars algériens en 2006 et ensuite 1 023 200 000,00 DA en 2007.

L'assemblée générale des actionnaires de la société tenue en date du 03 juin 2009 a décidé de modifier la société en société par action (SPA) et à augmenter le capital par l'intégration de deux nouveaux associés (MAGHREB PRIVATE EQUITY FUND II « Cyprus II » LP et MAGHREB PRIVATE EQUITY II « Mauritius » PCC) pour le porter à 1 823 200 000,00 DA, comme elle a décidé d'autoriser Monsieur Ramdane BATOUCHE à céder trois parts sociales lui appartenant à Mesdames Samia, Ourida et Lynda BATOUCHE.

Le capital de SPA Général Emballage a été porté à deux (02) milliards de dinars algérien par conversion du compte courant associés suite à la résolution N°02 de l'Assemblée Générale extraordinaire tenue le 30 juin 2009.

**Siege Akbou**

**Siege social** : zone d'activité de TAHARACHT, AKBOU BEJAIA.

- Téléphone : 034-35-68-60/61
- Fax : 034-35-90-43
- Email : [contact@generalemballage.com](mailto:contact@generalemballage.com)
- Site web : [www.generalemballage.com](http://www.generalemballage.com)

**Unité Sétif :**

- Téléphone : 036-92-41-40/036-93-41-30
- Fax : 036-93-60-96

**Unité Oran :**

- Téléphone : 040-23-79-65

**3. Activité principale**

Fabrication et Transformation du Carton Ondulé.

**4. Mission :**

La mission de Général Emballage est de satisfaire sa clientèle de plus en plus exigeante en matière d'Emballage et de plaques en carton ondulé.

Parmi ces produits fabriqués on trouve :

- Plaque de carton ondulé.
- Caisse à fond automatique.
- Caisse télescopique.
- Barquette à découpe spéciale.

## **5. Estimation et objets :**

Les moyens utilisés permettent de faire face à la demande actuelle, afin d'augmenter ses parts de marché, répondre dans les délais à la demande de plus en plus croissante et augmenter ses capacités de production, pour cela la SPA a entrepris des négociations pour l'acquisition d'une nouvelle ligne de transformation et pour l'extension de l'espace de stockage des matières premières et des produits finis.

## **6. Capacité de Production de la Spa Général Emballage :**

En 2008 général emballage a acquit deux nouvelles usines de transformation ; une à Sétif au mois de juin et une autre à Oran au mois d'avril.les équipements de l'entreprise sont :

2002 : une ligne onduleuse et une de transformation TECASA 2800A.

2004 : une ligne de transformation TECASA 2400

2005 : une ligne de transformation TECASA 2800B et deux platines à porte feuilles.

2006 : une ligne synchronisée (impression et découpe à plat ; CAVIFES/TMZ)

Une AUTO PLATINE BOBST

Une AUTO PLATINE COBRA

2007 : Une PLIEUSE COLLEUSE.

Une ligne MARTIN 924 MEDELINÉ au mois de juin.

Une ligne de transformation TECASA 2400 à Sétif

Deux lignes SPO de BOOST 3 couleurs fin 2007 l'une a Sétif et l'autre à Oran.

Martin Flexo Folder Gluer 924 Fineprinting.

2011: Martin Flexo Folder Gluer 618 Quatro

Presse imprimeuse Master Flex-L

Presse Auto Platine Master Cut-2.1

2012: Ligne Onduleuse Complete 2500mm

## **7. Organisation de la Spa Général Emballage :**

L'entreprise à adoptée une démarche marketing et commerciale, où toute sont et focalisée autour de la demande ; c'est-à-dire la satisfaction et la fidélisation de la clientèle en recherchant l'excellence de la qualité des produits.

La société est composée actuellement de sept directions et trois départements :

- Direction générale.
- Direction d'usine Sétif.
- Direction d'usine Oran.
- Direction maintenance.
- Direction commerciale.
- Direction finance et comptabilité.
- Direction des ressources humaines.
- Département technique.
- Département production.
- Département approvisionnement.

## 1. présentation de l'organise d'accueil :

L'organisme ou nous avons fait notre recherche empirique est la manufacture de chaussure Soummam d'AKBOU que nous présenterons comme suit :

### 1.1 : l'historique de l'entreprise :

Dans le cadre de l'indépendance économique, l'Algérie a pris des décisions courageuses qui consistent à investir dans tous les secteurs pour éviter toute dépendance économique.

C'était dans ce contexte que l'unité **SONIPEC** d'AKBOU a vu sa naissance, elle est entrée en production en 1979.

La SONIPAC autant que grande entreprise à l'époque elle alignait en son sein plusieurs entreprises telles que : les tanneries, les Unités de distribution et de commercialisation (**DISTRICH**), les maroquinerie et les unités de production de la chaussure.

En 1993, l'état a décidé de restructurer la **SONIPEC**, chose faite, ce qui a donné naissance a plusieurs entreprises a savoir :

- **ENIPEC**
- **EMAC**
- **MAROQUINERIE**
- **DISTRICH**

Depuis sa création en 1998, filialisation, MAC-SOUM SPA AKBOU a évolue, dans un environnement économique très difficile l'ayant contraint à mettre en ouvre les différents plans de redressements interne en vue d'assurer la continuité de son activité, conformément au code du commerce.

Cette situation a engendré :

- Le délestage des activités annexes (polish, semelles) ;
- La focalisation de l'activité sur le marché des institutions ;
- L'intégration de procédé Goodyear et norvégien par l'acquisition d'un équipement spécifique.

## **2- situation et domaine de l'entreprise :**

### **➤ dénomination :**

Manufacture de chaussure Soummam EPE MAC-SOUM SPA.

La manufacture de chaussure Soummam, par abréviation EPE/SPA MAC-SOUM AKBOU est une entreprise publique issue en 1998 de l'MAC, qui elle-même issue en 1983 de la restructuration de la SONIPAC.

### **➤ siège social et usine :**

**Adresse :** zone industrielle RN 26 AZAGHAR AKBOU.

**Tél :** 034 34 73 23/ 58 et 78

**Fax :** 034 34 73 23 / 24 et 26

### **➤ statut :**

Société par action créée par-devant maître IBERKANE Idir, notaire à IGHEZAR AMOKRANE et régulièrement mis à jour auprès du même notaire.

✓ Registre de commerce n° :98 B.182313

✓ Date de filialisation février 1998

### **➤ actionnaire**

Groupe LEATHER INDUSTRY en vertu de l'AGEX du 17 juillet 2000 consacrent le Transfer du HOLDMAN au groupe LEATHER INDUSTRY.

✓ **Au 31/12/2004 :717 agent,**

✓ **Au 31/12/2011 : 180 agents**

## Activité de MAC-SOUM

Les différentes activités de MAC-SOUM sont les suivantes :

➤ **activité principale :**

Production et commercialisation de chaussure :

- De travail (Rangers, Bottes et Pataugas) ;
- De ville (Homme, Femme et Enfant) ;
- De sécurité (avec bout acier et plaque acier) ;
- Articles chaussure et détentes (pantoufle, mule, tennis).

➤ **activité secondaire (a sa création) :**

Production et commercialisation de :

➤ **Colles** : nécessaire à l'activité de la production et à la commercialisation en tubes et boites ;

➤ **Emportes pièces** : pour les besoins internes et éventuellement ceux des entreprise sous filiation ;

➤ **Semelle** : à base de PVC, pour les besoins interne ;

➤ **Polish (teinte)** : pour les besoins interne ;

➤ **Equipement** :

- Mélangeur de colles ;
- Cabinet a polish.

➤ **potentiel de production** :

MAC-SOUM SPA AKBOU dispose d'une usine d productions de chaussures spécialisées dans :

- La fabrication de la chaussure de travail et de sécurité ;
- La fabrication de a chaussure de ville ;
- La fabrication de la chaussure de textile.

Aussi que des ateliers secondaires pour :

- La fabrication de colles et polish ;
- La fabrication des formes ;
- La fabrication des semelles en PVC.
- Les activités mécaniques et maintenance.

### 3- organisation de l'entreprise :

- **la répartition de l'effectif de l'entreprise**

**Tableau N°1 : répartition de l'Entreprise MAC-SOUM**

Structure	cadre	maitrise	exécution	Total
H. sécurité et administration	07	05	24	36
Production	02	03	160	166
Achat/approvisionnement/commercial	02	03	12	18
Formation	-	-	-	-
Technique et maintenance	04	03	07	14
Totale	17	14	203	234

**Source : document interne de l'entreprise MAC-SOUM**

- **les différents départements de l'entreprise :**

L'entreprise MAC-SOUM se compose d'un ensemble de départements et directions qui sont :

- **Direction générale**

Elle est assurée par le président directeur général (PDG). Il est le dirigeant principal de l'entreprise. Il exerce sa fonction sous le contrôle du

conseil administration et de l'assemblée général. Il veille sur la bonne gestion de l'entreprise et il est chargé de développer et d'appliquer la politique générale définie par groupe « LEATHER INDUSTRY ». Il doit veiller aussi à l'amélioration continue de la rentabilité et la productivité de l'entreprise.

➤ **Secrétariat :**

Elle est chargée d'une mission d'intermédiaire entre la direction générale et les différentes structures de l'entreprise, veille à la conservation et la distribution de toutes courrières arrivées et épars ainsi que les procès-verbaux de réunions. Elle est responsable de l'organisation de l'agenda du P.D.G pour d'éventuel rendez-vous.

➤ **Section moyens généraux :**

La section des moyens généraux et chargée :

- ✓ Gestion du transport personnel et de marchandise.
- ✓ Etablissement des bons de commandes pour l'approvisionnement de carburant, des huiles, fourniture de bureau.....

- ✓ Gestion et l'entretien des équipements de bureau et des bâtiments administratifs.

- ✓ Hygiène et nettoyage des locaux.

➤ **Sous-direction hygiène et sécurité**

Elle est liée directement à la direction générale ayant pour taches :

- Définir les normes de sécurité de chaque poste de travail.
- Veiller à la sécurité et au respect des règles d'hygiène.
- Intervenir à chaque incident.
- Etablissement du rapport mensuel des accidents de travail.

➤ **Contentieux**

Elle est chargée de :

- Initier toutes les actions de défenses des intérêts de l'entreprise à l'amiable ou par voie judiciaire.

- Assainir les dossiers contentieux (fiscaux et parafiscaux) ainsi que l'établissement d'actes notariés relatifs aux terrains d'implantation de l'unité.
- Suivre l'évolution des litiges financiers et leur règlement avec les tiers (clients, fournisseur, prestataires....).

➤ **Département achats et approvisionnements**

L'approvisionnement est l'ensemble des opérations par lesquelles sont mises la disposition des divers services de l'entreprise des métiers et fournitures suivant les besoins expriment.

La mission du département achat et surveiller tous les besoins des services de l'entreprise en tenant compte de ses stocks avant d'entamer la procédure d'achat.

➤ **Rôle de l'approvisionnement**

- L'acquisition des biens et services nécessaires à l'activité de l'entreprise.
- Eviter toute rupture de stock et toutes perturbations dans le bon fonctionnement des services.

➤ **Département production**

La fonction production consiste à la transformation des matières premières en produits finis, en passant par les différentes étapes de fabrication. Cette fonction dépend de la dimension de l'entreprise (taille, équipement, savoir faire....).

**Taches et objectifs**

- ✓ Élaborer les plants de production de l'unité.

- ✓ Assurer les mises en œuvre des équipements, des moyens humaines et des matières en vue de la réalisation des objectifs.
- ✓ Programmer les différentes chaînes de production.
- ✓ Contrôler les relèves de production, confronter les réalisations et les prévisions, dégager les écarts et les mesures de rendement nécessaires.
- ✓ Elaborer les différents plannings de production.

➤ **Département technique**

Sa mission consiste à instaurer et assurer une assistance technique et opérationnelle aux activités de la production dans le but d'utiliser rationnellement l'ensemble des équipements et moyens de l'unité.

**Tâches et objectifs :**

- ✓ Recherche, planifier et promouvoir les conditions et critères d'une programmation rationnelle des capacités de production et participer à l'élaboration des méthodes portant sur la programmation de ces derniers.
- ✓ Etudier, élaborer et superviser la mise en œuvre et l'exécution de toutes les procédures et méthodes relatives à l'organisation du travail.
- ✓ Le contrôle de la qualité de production.
- ✓ Coordonner en permanence des applications techniques relatives aux activités de production.

➤ **Département maintenance**

La maintenance se rapporte à toute activité qui aide à maintenir les installations, équipements et appareillages dans un bon état de fonctionnement.

❖ **Direction commerciale**

La direction commerciale a pour mission :

- ✓ Participer à l'élaboration de la politique commerciale de l'entreprise définie par la haute direction ;

- ✓ Veiller à la connaissance du marché et à l'orientation de la production pour la satisfaction de la demande des clients ;
- ✓ Veiller au respect des règles et procédures commerciales ;
- ✓ Participer à l'élaboration des programmes de production avec les structures concernées ;
- ✓ Assurer le suivi du fichier clients.

#### ❖ **Direction finance et comptabilité**

La comptabilité est un organisme de vision de l'entreprise, elle détermine la situation patrimoniale active et passive de l'entreprise grâce au fonctionnement et à la tenue de la comptabilité générale.

Elle a aussi pour rôle d'analyser les conditions interne d'exploitation et l'établissement des couts et prix de revient.

#### ❖ **Direction des ressources humaines**

La direction des ressources humaines a pour mission :

- ✓ Prévoir les préventions des ressources humaines en fonction des besoins de l'entreprise.
- ✓ Gérer l'administration, les ressources humaines et leurs critères.
- ✓ Instaurer et créer un climat social favorable au sein de l'entreprise.
- ✓ Assister le PDG dans l'application rigoureuse de la législation du travail et le règlement interne de l'entreprise.
- ✓ La mise en œuvre du travail.

#### ➤ **Service gestion du personnel**

Ce service s'occupe de :

- ✓ Etude prévisionnelle des besoins en personnel ;
- ✓ Elaboration des plans de formation ;
- ✓ Exécution de la gestion des carrières :
- Recrutement ;

- Affectation ;
- Promotion.

➤ **Section paie**

La section de paie est chargée de :

- ✓ La mise à jour des livres de paie ;
- ✓ Contrôle des documents justificatif servant à l'établissement de chaque paie (pointage, absentéisme, avances sur salaire, remboursement frais médicaux...)
- ✓ Classement et conservation des documents et archives.
- ✓ Déclaration sociales et para fiscale et situation périodique de la gestion paie

**4- Importance et mission de l'entreprise**

Nous tenons à présenter les différentes mission et importances de l'entreprise.

➤ **Importance de l'entreprise**

Les diverses importances de l'entité MAC-SOUM se résument comme suite :

➤ **Au niveau de l'économie locale**

L'entreprise **MAC-SOUM** est la première usine dans la région D'AKBOU, elle est le symbole de développement, son rôle consiste à :

- ✓ La diminution du taux de chômage qui est très élevé dans la région.
- ✓ L'amélioration du pouvoir d'achats et les conditions de vie des travailleurs.

✓ Contribuer également à l'éducation des travailleurs et de leurs enfants (formation, colonie de vacances etc....).

➤ **Au niveau de l'économie nationale :**

Elle est peut être saisie du point de gains en devise qu'elle réalise au profit de l'économie nationale par l'intégration au sein de production d'une majeure partie de matières premières et accessoires de produits locaux (cuire, textiles, synthétique).

Cette intégration représente 6,25% du produit national.

La fabrication de la colle au sein de l'entreprise a permis la satisfaction de ces besoins.

• **Missions de l'entreprise**

L'entreprise a deux missions principales

• **Sur le plan économique**

- Satisfaction des besoins et attentes du consommateur.
- Innover la gamme de production.
- Participer à la croissance économique.

• **Sur le plan social**

- Améliorer les conditions de travail.
- Répondre aux attentes des salariés.
- Former les salariés aux nouvelles technologies.

**5- Présentation de la méthode utilisée par l'entreprise MAC-SOUM**

A partir de nos investigations et compte tenu des documents mis à notre disposition, nous avons constaté que la méthode de calcul des coûts utilisée au

sein de MAC-SOUM est la méthode coûts complets (sections homogène), et que son système d'analyse des coûts repose sur les rapports mensuels présenté par chacun de ses services.

➤ **Le système comptable mis en place**

Pour que la comptabilité analytique à MAC-SOUM assure son objectif de calcul des coûts de revient des produits finis fabriqués pendant l'exercice ; elle doit être alimentée par deux sorte d'informations :

▪ **Les grandes comptables**

Elles sont issues de la comptabilité générale, et exprimées sous formes monétaires, se sont les valeurs de différentes charges supportées par l'entreprise pendant une durée déterminée.

Le service de la comptabilité générale de MAC-SOUM constitue la seule structure qui transmet au service contrôle de gestion des informations fiables, et avec plus de détail et de précision, par la distinction des différents comptes des charges et leurs sous-comptes au niveau de la balances comptable, appuyée même des pièces justificatives, afin d'expliquée mieux la nature des charges et faciliter leur traitement.

▪ **Les grandeurs physiques**

Elles sont exprimées en termes de quantités d'activités ou rendement des opérations effectuées par l'entreprise et leur origine, l'entreprise MAC-SOUM dispose de plusieurs ateliers et chaque atelier à ses capacités de production.

- **Atelier de colle**

Cet atelier à pour mission principale de production de la colle.

Sa capacité de production est de : 1000 litres/jour.

- **Atelier de semelles**

Dans lequel on fabrique les semelles, et dont sa capacité de production est de : 3000 paires/jour.

- **Atelier forme**

Dont la mission principale est de fabriquer les différents pièces qui composent la chaussure, sa capacité de production est de : 50 paires/jour.

- **la méthode de calcul des coûts mise en place**

L'objet de la méthode est de déterminer une unité d'œuvre propre est évidemment le coût de la minute de travail, qui englobe à la fois les charges directs de l'atelier et de l'entreprise.

A ce sujet, il nécessaire de rappeler un certain nombre d'éléments dont la connaissance permet de mieux saisir la méthodologie.

En effets, le processus de fabrication des articles est représenté par une succession d'opérations dites coupe, piqure, montage, finition/emballage...etc.

Chaque opération a ainsi pour le résultat d'amener la matière d'un état initial à un état final plus élaboré (matière première-produit semi œuvre, produit semi fini en produit fini).

Les gammes d'opérations détaillent les opérations de transformation en indiquant :

1-la nature et la qualité de la matière utilisée ;

2-la nature et la durée des opérations de transformation.

Ces indication ont une prévisionnelle sur la gemme proprement dite (quantité de matière première et temps alloué)

Une gamme opératoire est confectionnée pour tout produit à mettre en production.

➤ **Eléments de calcul des prix de revient**

▪ **Le coût des matières premières et fournitures consommées**

Il est nécessaire pour déterminer les quantités et le coût d'achat des matières premières et des composants nécessaires a la réalisation d'un produit.

**Coût consommation (CMP)** = somme des coûts des différents matières et Accessoires composant le produit.

▪ **Temps alloué**

C'est le temps nécessaire à l'exécution de toutes les opérations successives pour la réalisation d'un produit donnée.

**Temps alloue** = c'est le temps de la gamme expiratoire.

▪ **Charge potentielles**

C'est le temps de travail disponible en minutes, multiplié par l'effectif et par le nombre de jours ouvrable.

- Temps disponible : 413 minutes/jour=480mn/jour-67 mn (aléas journalier : pause, besoins personnels, arrêts technique,...)
- Effectifs : il s'agit des travailleurs dont les taches sont prises en compte dans la gamme opératoire, égale à : 234 agents.
- Nombre de jours ouvrables dans le moins=22jours.

### ❖ Charges de l'exercice

Il s'agit de toutes les charges de l'entreprise budgétaires de l'exercice.

### ❖ Charges directes

C'est les charges induites directement par :

- Les frais du personnel de l'atelier donné ;
- Les amortissements des équipements de l'atelier donné.

**Coût minute direct** = frais du personnel directs de l'atelier/ le temps disponible

De l'atelier + amortissements directs/ le temps disponible de l'atelier

### ❖ Charge indirectes

- 61- Service extérieur ;
- 62-Autres consommations ;
- 63-Charge de personnel ;
- 64-Impôts et taxes et versement assimilés ;
- 65-Autres charges opérationnelles ;
- 66-Charges financières ;
- 67-dotation aux amortissements, prévisions et pertes de valeurs ;

**Coût charges indirectes(CCI)** = total des charges indirects/total charges potentielles

### Application

Après la collecte des informations au sein de l'entreprise MAC-SOUM, les renseignements concernant le moins de mars 2012 sont les suivants :

- Soit un effectif total de 234 agents, dont 166 agents producteurs directs.

▪ Un montant des frais de personnel de 7 833 797,68 DA, dont 5 505 122,20 DA concernant les frais du personnel des agents producteurs directs, répartis comme suite :

- Atelier groupe : **1 348 436,67 DA ;**
- Atelier piquer : **1 757 227,07 DA ;**
- Atelier montage : **139 928,75 DA.**

▪ Un montant des amortissements de 1417 000 DA, dont 1 119 430DA concernant les amortissements des équipements par atelier comme suit :

- Atelier coupe : **559 715 DA ;**
- Atelier piquer : **419 786,25 DA ;**
- Atelier montage : **139 928,75 DA.**

▪ Les charges indirectes du moins de mars 2012 sont répartir comme suit :

- 61- Service extérieur : **516 589,59 DA ;**
- 62- Autres consommation : **638 699,96 DA ;**
- 63- Charge du personnel : **2 326 675,42 DA ;**
- 64- Impôts et taxes et versement assimilés : **543 719,5 DA ;**
- 65- Autre charge opérationnel : **51 260,00 DA ;**
- 66- Charge financières : **00 DA ;**
- 68-Dotation aux amortissements, provisions et pertes : **297 570,00**

**DA.**

▪ Charge potentielle de l'entreprise MAC-SOUM pour le moins de mars 2012 sont :

**413 mn/jour=480 mn/jour-67 mn** (aléas journalier : pause, besoins personnel, arrêts technique,...etc.).

➤ Atelier coupe : 413 mn x 42 gents x 22jours ouvrables/moins=**381 612 mn ;**

➤ Atelier piqure : 413 mn x 56 agents x22 jour ouvrables/moins=**508 816 mn ;**

➤ Atelier montage :  $413 \text{ mn} \times 68 \text{ agents} \times 22 \text{ jours ouvrable/moins} = 617\,848 \text{ mn.}$

**Total :  $413 \text{ mn} \times 141 \text{ agents} \times 22 \text{ jours ouvrables/moins} = 1\,508\,276 \text{ mn.}$**

➤ **La mise en place de la méthode ABC au sein de MAC-SOUM :**

L'objet de notre travail, est de souligner les insuffisances de la méthode utilisé par l'entreprise MAC-SOUM après l'avoir analysé et d'essayer de mettre en place d'une méthode plus adéquate et plus significative pour atteindre une évaluation plus précise du coût du revient et des différents facteurs qui le composent. Cette méthode se base sur la détermination des coûts des activités, et qui est nommée la méthode ABC que nous avons présenté au préalable dans la partie théorique.

La mise en place de cette méthode traverse certaines étapes que nous allons présenter comme suite :

➤ **L'identification des activités de l'entreprise MAC-SOUM :**

En se basant sur l'organigramme de l'entreprise MAC-SOUM, nous avons identifié les différents centres principaux de l'organisme et les propres activités de chaque centre (approvisionnement, atelier coupe, atelier pique, atelier montage, distribution).

➤ **L'affectation des ressources aux activités :**

Cette phase se base sur la répartition des ressources de chaque centre sur l'ensemble des activités qui le composent, comme (approvisionnement, atelier coupe, atelier pique, atelier montage, distribution).

➤ **Calcul du coût unitaire des indicateurs :**

C'est le calcul de coût d'un seul indicateur pour chaque activité en divisant de l'activité sur le nombre d'inducteurs de cette dernière.

➤ **Les causes de la différence**

La différence entre les coûts de revient des deux méthodes pour s'expliquer par :

✓ L'imputation des charges indirectes de la méthode de l'entreprise est arbitraire ;

✓ L'imputation des charge indirectes d'une manière irrationnelle aux différents produits, traduit la difficulté de distinguer entre le produit rentable es non rentables ;

✓ La division de l'entreprise en section et le choix des clés de répartition, est arbitraire, donc l'analyse n'est pas exacte.

➤ **Les limites :**

A travers notre recherche au sein de l'entreprise MAC-SOUM, nous avons sélectionné quelque limite qui est :

✓ L'objet de la compatibilité analytique au sien de cette entreprise est limité au calcul du coût de revient des produits, et ignore de mettre au point le travail d'analyse ;

✓ L'utilisation du coût minute de l'entrepris come seul unité d'œuvre pour déterminer le coût de production d'un produit ne peut pas correspondre à la réalité des charges consommées, car la durée et le coût de la minute des ateliers ne sont pas égaux ;

✓ La demande des ses produits sur le marché est très limité.

➤ **Les recommandations :**

Nous avons estimé que l'entreprise MAC-SOUM doit mettre en évidence :

✓ L'amélioration de la compatibilité analytique et la mise au point de l'objet d'analyse des coûts ;

✓ La comparaison des produits avec ceux des concurrents pour les améliorés et gagner des parts du marché ;

- ✓ La nécessité d'investissement dans le domaine de recherche et développement ;
- ✓ L'implantation de la méthode de détermination des coûts par activité pour, pour une meilleure maîtrise des coûts.

# Chapitre VI

## Analyse et interprétation des résultats

### I. Donnée socioprofessionnelles :

Cette partie sera consacré a la répartition des enquêtés selon les données personnelles, elle concerne les réponses relatives aux questions personnelle posées aux couples durant notre entretien afin d'avoir un aperçus sur les caractéristiques personnelles

**Tableau N° 1 : répartitions des enquêtés selon le genre.**

Le genre	Fréquences
Homme	6
Femme	6
Total	12

D'après le tableau ci-dessus, nous constatons que la population de notre étude est constituée de 12 éléments, où le nombre de sexe masculin est égale au sexe féminin, avec un effectif de 06 pour chacun deux

**Tableau N°02 : la répartition des enquêtés selon l'âge.**

L'âge	Fréquences
[30_35]	8
[36_41]	4
Total	12

En analysant ce tableau, on remarque que la majorité de nos enquêtés sont relativement jeune appartenant à la catégorie d'âge entre 30 et 35ans qui est la plus dominante avec une fréquence de 08.tandis que ceux qui ont entre 36 et 41ans représentent que 04 enquêtés.

**Tableau N°3 : répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction.**

Niveau d'instruction	Fréquences
Secondaire	3
Universitaire	9
Total	12

Le tableau ci-dessus nous dévoile le niveau d'instruction de nos enquêtés, il nous indique que la majorité des enquêtés ont un niveau d'instruction élevé avec une fréquence de 09, et cela peut être expliqué par, en premier lieu l'importance des études supérieures où le diplôme universitaire est devenu un moyen primordial pour accéder à un poste de responsabilité. En deuxième lieu, par les contraintes de l'entreprise qui exige un niveau élevé et un diplôme qualifié pour occuper un poste de travail.

Tandis qu'on a enregistré 03 enquêtés qui ont un niveau secondaire mais cela ne les empêche pas d'occuper un poste de responsabilité, vu qu'ils ont obtenu des diplômes dans des écoles privées, une femme de 39 nous confi « *même si je n'ai pas eu mon baccalauréat, j'ai fait plusieurs formations, informatique et gestion de stock...qui m'ont permis d'occuper ce poste* ».

**Tableau N°4 : répartition des enquêtés selon la fonction.**

La fonction	Fréquences
Comptable	2
Agent de développement	1
Responsable hygiène et sécurité	1
Chef de service (maintenance)	1
Chargé d'étude et méthode	2
Cadre commercial (gestion des stocks)	1
Technicien	1
Cadre service achat	1
Chef département de qualité	1
Contrôleur de question	1
Total	12

D'après ce tableau, on observe que nos enquêtés sont des cadres, vu que ces derniers occupent un poste de responsabilité, ils ont plus de difficultés à articuler entre temps de travail et temps hors travail, ce qui nous a attiré à se focaliser sur les cadres pour comprendre la porosité de temps chez eux.

**Tableau N°5 : répartition des enquêtés selon le nombre d'enfants.**

Nombre d'enfants	Fréquences
Avec enfants	7
Sans enfants	5
Total	12

A partir des données représentées dans ce tableau, on remarque que la majorité des couples ont des enfants avec une fréquence de 07, cela peut être expliqué par la cherté de la vie ou pour faciliter l'articulation des deux sphères privées et professionnelles car plus le nombre d'enfant augmentent, plus les charges et les responsabilités augmentent avec. Et par conséquent, peu de temps à consacrer à l'entreprise et plus de difficultés à concilier les deux vies.

En contrepartie, on à 05 enquêtés qui n'ont pas d'enfant, cela peut être expliqué par l'inquiétude des conjointes à perdre leur travail, ainsi la présence d'un enfant à charge dans un couple, peut interférer avec la responsabilité professionnelle des parents et ainsi ne plus parvenir à concilier entre la vie familiale et professionnelle, une enquêtée âgé de 30ans affirme *« je ne veux pas avoir d'enfants maintenant vu que j'ai occupé ce poste récemment et je craint de le perdre ou bien de ne pas faire mon travail convenablement »*.

## II. Interprétation des résultats relatifs au recours au télétravail.

Dans cette partie, nous allons essayer de savoir, si le recours au télétravail améliore-t-il l'articulation entre différents temps de vie des couples bi-actifs (temps personnelle, temps professionnelle).

**Tableau N°6 : la répartition des enquêtés selon le recours au télétravail.**

Catégorie de réponse	Fréquences	Commentaires
Oui	7	<i>« pour terminer mon travail a temps, je me trouve dans l'obligation de le ramené a la maison »</i>
Non	2	<i>«le télétravail ne me dis rien, vu que j'arrive toujours à terminer mon travail dans les délais »</i>
Rarement	3	<i>« pas toujours, seulement en cas de nécessité »</i>
Total	12	

Suite à la question posée, concernant le recours au télétravail, nous avons relevé trois catégories de réponse : la première catégorie qui représente 07 enquêtés est la plus dominante, ces derniers affirment qu'ils font recours au télétravail, ils voient que le temps consacré dans l'entreprise est insuffisant ainsi que la nécessité de service qui les poussent à le faire. Ce dernier permet au salarié de poursuivre ses activités professionnelles, les soirs, les week-ends, voir pendant les congés, une femme de nos enquêtés a révélé *« les huit heures que j'effectue entre les murs de l'entreprise ne me suffisent pas pour*

*terminer mon travail et moi je dois le terminer à temps* ». Comme nous allons le démontrer précisément dans le tableau qui va développer les facteurs qui poussent les enquêtés à faire recours au télétravail.

Dans la deuxième catégorie qui représente 03 enquêtés qui font rarement recours au télétravail, ainsi ils le font lorsqu' il ya une charge du travail, surtout la fin de l'année, les 03 enquêtés ont avoués *«on fait le télétravail uniquement la fin de l'année lorsqu' il y a une surcharge au travail, on fait les bilans de fin d'année* ».

Dans la troisième et dernière catégorie qui représente 02 de nos enquêtés qui ne pratiquent pas le télétravail, et cela s'explique entre autre par la nature de leurs fonctions qui ne leurs demande pas du temps, vu qu'ils n'ont pas une surcharge au travail, donc ils arrivent toujours à terminer leurs travail à temps, sans pression et sans tension, l'un de nos enquêtés dévoile, *« le télétravail ne me dis rien, les 8h que je travail ici me suffisent pour terminer mon travail donc je ne suis pas obligé de le continue à la maison* ».

D'après ce qui vient d'être présenté, on constate que la majorité de nos enquêtés font appelle au travail à domicile, qui veulent peut être mieux équilibré vie professionnelle et vie privée.

**Tableau N°7 : répartition des enquêtés selon les facteurs qui les poussent à faire recours au télétravail.**

Catégorie de réponse	Fréquences	Commentaires
Manque de temps et surcharge au travail	6	<i>« le manque de temps ainsi que la surcharge de travail me pousse à ramener mon travail à domicile »</i>
Nécessité de service	4	<i>« La nature de poste que j'occupe me pousse à faire le télétravail »</i>
Total	10*	

**\*Le total est de 10 puisque deux de nos enquêtés ne font pas recours au télétravail**

Ce tableau nous montre les facteurs qui poussent les concernés par le télétravail à le faire. On remarque qu'il ya deux facteurs essentiels révélés par nos interrogés, le premier est relatif aux enquêtés qui ont répondu par le manque de temps et la surcharge de travail, d'après les réponses qu'on a requis à propos de ce facteur, on a constaté que nos enquêtés souffrent en matière de temps a l'intérieur de l'entreprise. Une de nos interviewés a dévoilé *« je me dis que la journée de travail de 8h à 16 n'est pas suffisante par rapport au nombre de tâches que je dois effectuer »*.

En ajoutant à la question de manque de temps, celle de la charge du travail. Tant que l'entreprise à ces responsabilités, elle doit faire son travail convenablement et assumer les besoins des consommateurs, ce qui la pousse à être active jour et nuit pour assurer sa bonne réputation. A cet effet, il est

nécessaire que chacun des ses travailleurs contribue à la construction de cette image, ce qui provoque une surcharge de travail, l'un de nos enquêtés âgé de 37 ans déclare *«à la fin de l'année on a une surcharge au travail énorme, vu qu'on a un nombre important de clients qui augmente les tâches à réaliser, et cela nous pousse à consacrer beaucoup plus de temps au point de continuer notre travail à la maison »*.

Le deuxième renvoie à la catégorie qui recourt au télétravail par nécessité de service, ils voient que le poste qu'ils occupent exige ce type de travail, et en tant que responsable, il faut assumer ses responsabilités et assurer le bon fonctionnement de l'entreprise en respectant les règles et les délais. Un homme de 37ans *témoigne « je continu mon travail à domicile par nécessité de service, je dois respecter les délais, or j'ai des engagements vis-à-vis de l'entreprise je dois les accomplir »*. Encore un autre enquêté souligne *« le règlement de l'entreprise est trop stricte, il n'ya pas une place à l'erreur, vu que j'occupe un poste de responsabilité, je dois être joignable 24h/24h, et quand la soumission a un délai je suis dans l'obligation de terminer a temps »*. Terminer le travail à temps ainsi que le règlement de l'entreprise ne sont peu être pas les seules causes qui les pussent à continuer leur travail à la maison, mais leurs volontés d'avoir une notoriété et de donner une bonne image de soi, les motivent a donner le meilleur deux-même.

On constate donc que la majorité de nos enquêtés font recours au télétravail par manque de temps et une surcharge de travail dans l'entreprise avec une fréquence de 06, tandis qu'on a enregistré 04 enquêtés qui recourent au travail à domicile par nécessité de service.

**Tableau N°8 : la répartition des enquêtés selon le choix personnelle ou une solution dans un contexte organisationnelle contraignant de faire recours au télétravail.**

Catégorie de réponse	Fréquences	Commentaires
Choix personnel	6	<i>« le travail à domicile est mon choix personnel, afin d'éviter toute surcharge »</i>
Solution organisationnelle	3	<i>« L'organisation dans laquelle je travail m'oblige à faire recours au télétravail »</i>
Les deux	1	<i>« le travail à domicile est une contrainte organisationnelle, et aussi un choix personnel ».</i>
Total	10*	

**\*Le total est de 10 puisque deux de nos enquêtés ne font pas recours au télétravail**

D'après les données du tableau ci-dessus, on distingue trois catégories de réponses différentes.

Dans la première, les enquêtés ont témoigné qu'ils font recours au télétravail par leurs propre volontés avec une fréquence de 06, en s'appuyant sur les réponses de ces derniers, on constate l'importance que donne les interrogés à leurs responsabilités et leurs devoirs, en essayant toujours d'être à la hauteur de leurs engagements et avoir le sentiment de satisfaction de soi. Un interviewé déclare *« je continu mon travail à domicile par choix personnel, vu qu'on ma donné une responsabilité, je dois être à la hauteur et faire honorer la confiance qu'ils placent en moi »*, une femme âgé de 40ans

ajoute « *travailler à domicile est mon choix, quand j'ai une surcharge de travail. En tant que femme, je préfère le ramené à la maison, et le faire à tête reposé au lieu d'ajouter des heures supplémentaires et de sortir à 19h en l'accomplissant sous pression et avoir un résultat mal terminé et insatisfaisant* ».

Dans la deuxième catégorie, on trouve 03 de nos enquêtés qui nous ont révélé que le recours au télétravail est un choix exigé par l'entreprise et non pas un choix souhaité. Ils sont plutôt soumis à un règlement intérieure qui leur impose à travailler en dehors de l'entreprise afin d'être à jour dans leur travail et d'éviter toute accumulation de travail. Un de nos enquêté révèle « *le travail à domicile n'est pas mon choix mais c'est l'organisation qui m'oblige à le faire, c'est même mentionné dans mon contrat de travail, je dois être joignable 24h/24* ». La pratique du télétravail pour certains peut être une menace pour leur vie privé et une surcharge de travail en elle-même, à cet effet, ils le font uniquement par obligation, ainsi cet homme de 37 ans affirme « *je fais recours au travail à domicile par obligation, car si ça tenais à moi je ne le ferai jamais, je préfère consacrer ce temps à ma famille et à autre chose de ma vie au lieu de travailler* ».

Tandis que, dans cette troisième et dernière catégorie, une seule de nos enquêté déclare qu'elle fait recours au télétravail d'une part, par sa sollicitude par l'entreprise et d'autre part, un choix personnel. « *Le télétravail est en même temps un choix personnel et un choix prescrit par l'entreprise, c'est un choix personnel parce que ma conscience professionnelle me range, si je ne termine pas mon travail à temps, surtout si je n'arrive pas aux résultats souhaités, j'avoue que même si l'entreprise ne me l'a pas prescrit, je le ferai quand même. Et c'est une contrainte, du moment que l'entreprise nous oblige à terminer le travail dans les délais afin d'éviter une surcharge de travail surtout quand je dois clôturer l'année (bilan de fin d'année)*».

D'après ce qui vient d'être présenté, on déduit donc, que la majorité de nos enquêtés optent pour le travail à domicile par leurs adoption et non pas une solution dans un contexte organisationnel contraignant.

**Tableau N°9 : répartition des enquêtés selon le résultat espéré.**

Catégorie de réponse	Fréquences	Commentaires
Satisfaisant	8	<i>« Le recoure au travail à domicile me procure un sentiment de satisfaction et c'est le cas même pour l'entreprise »</i>
Non satisfaisant	2	<i>« le télétravail ne me procure pas les résultats espérés, les imprévues personnels m'empêche de terminer à temps »</i>
Total	10*	

**\* Le total est de 10 puisque deux de nos enquêtés ne font pas recours au télétravail**

Suite à la question posée concernant le résultat espéré en faisant recours au télétravail, nous avons dégagé deux différentes opinions. Dans un premier lieu, on relève un nombre important de nos enquêtés qui confirment leurs satisfactions concernant la pratique du télétravail. Avec le développement des technologies de l'information et de la communication, le

travail à la maison est devenu réalisable, en mettant plusieurs moyens à leur disposition, ce qui permet aux salariés d'augmenter leurs efforts. En sacrifiant leurs temps privé pour travailler, en faisant ainsi d'une pierre deux coups, d'abord satisfaire les besoins de l'entreprise et d'autre part évoluer dans leurs carrière professionnelle, A travers les réponses de nos interviewés, on s'aperçoit que malgré leurs engagements personnelles, ils essayent toujours de dégager un temps pour le travail, ce qui leur permet d'arriver toujours à rendre leurs travail dans le moment voulu en évitant toute pression causé par le retard. Une femme âgé de 30ans nous mentionne « *grâce au télétravail, j'arrive aux résultats espérés en effectuant mes tâches en toute sérénité et mon supérieure est toujours satisfait de mon travail* ». Exercer des tâches professionnelles à la maison nécessite un énorme effort physique et mental. Vu qu'il y a cet effort, il y'aura évidemment des résultats fiables, comme nous l'a dit un homme « *oui bien sur tant qu'il y a un effort de ma part, il y'aura un bon résultat, je termine mon travail dans le délai, il, n'y a pas de surcharge dans la journée de travail en évitant ainsi tout commentaire désagréable de la part de l'employeur*».

Par contre dans ce second lieu, on repère que 02 de nos enquêtés qui trouvent que le recours au télétravail n'est pas toujours satisfaisant. Le travail et la famille constituent les deux principales sources qui composent, à des degrés divers, l'identité des individus et il s'agit aussi de deux valeurs qui sont fortement consommatrices de temps, et entre lesquelles il faut parfois arbitrer. A cet effet, nos interrogés trouvent des difficultés à dégager un temps à la maison pour effectuer leurs tâches professionnelles.vu que leurs responsabilités familiales leurs prennent tout leurs temps libre, ainsi que la difficulté de gérer les urgences et les imprévues hors travail. L'une de nos enquêtés affirme « *le travail à domicile n'est pas toujours satisfaisant. Même si j'essaye d'effectuer mon travail, mes obligations familiales me rattrapent*

*toujours, je dois d'abord les accomplir avant toute chose, ce qui me pousse à remettre au lendemain mes taches professionnelles ».*

D'après ce tableau, la majorité de nos interviewés sont satisfaits de leur travail à domicile avec une fréquence de 08, ils arrivent toujours aux résultats souhaités en terminant à temps le travail professionnel qu'ils doivent achever et faire face aux imprévus.

**Tableau N°10 : répartition des enquêtés selon le surmenage causé par le recours au télétravail.**

Catégorie de réponse	Fréquences	Commentaires
Oui	7	<i>« le télétravail me cause énormément de surmenage, j'ai aucun temps de répit »</i>
Non	3	<i>J'ai aucun souci concernant le surmenage, mon travail à domicile me satisfais amplement »</i>
Total	10*	

**\*Le total est de 10 puisque deux de nos enquêtés ne font pas recours au télétravail**

Nous constatons d'après les opinions recueillies, que la diversité des attitudes exprimées par les interviewés concernant le surmenage causé par le recours au télétravail se répartissent en deux points de vus différents.

En premier lieu, on trouve que la majorité de nos enquêtés ont avoués avoir du surmenage en pratiquant le télétravail avec une fréquence de 07. Le télétravail non seulement induit des dépassements horaires, mais également remet en cause le délicat équilibre des temps sociaux, l'extension du temps de travail peut alors réellement être reproduit par la pratique du télétravail, au lieu d'être réduite. C'est quelque chose dont ne se rend pas compte, mais devant cette liberté de pouvoir prendre un dossier ou autre, c'est de se faire piéger à travailler après le boulot. Et ça, c'est extrêmement dangereux, parce qu'au bout d'un moment, il y a une sorte de fatigue qui s'instaure « *effectuer une tâche professionnelle à la maison c'est vraiment un sacrifice, travailler toute la journée à l'entreprise et quand je sors d'ici, au lieu de passer tout mon temps avec ma famille et de faire autre activité, je me retrouve encore dans le travail professionnelle et c'est tellement fatigant* » (chargé d'étude et méthode 37ans). Une femme âgé de 33ans ajoute « *c'est tellement fatigant de faire les tâches ménagères et mes obligations familiales et de continuer mon travail professionnel, en plus il ya toujours un manque de temps, je n'arrive même pas à me reposer, des fois je termine mon travail à 1h de matin et je me réveille à 6h pour aller travailler* ».

En deuxième lieu, certains de nos interrogés avec une fréquence de 03, le travail à domicile ne cause pas de surmenage pour eux. En optant pour cette forme de travail comme ressource, les couples privilégient une certaine réactivité par rapport à leurs proches, ou pour au moins une présence rassurante au domicile. Même s'ils n'effectuent aucune activité avec leur famille puisqu'ils travaillent, leur simple présence constitue en soi une modification substantielle et appréciée au lieu d'ajouter des heures supplémentaires à l'entreprise ou bien travailler les week-ends. Des activités nouvelles peuvent être pratiquées, comme s'occuper des devoirs des enfants, de faire en même temps les activités domestiques. « *Pour moi le travail à la*

*maison ne me cause pas de surmenage, vu que je n'ai pas beaucoup de tâches domestiques à effectuer, je fais seulement la cuisine, les autres tâches, je paye des sous-traitants pour qu'ils les accomplissent. Donc je préfère continuer mon travail à la maison au lieu d'ajouter des heures supplémentaires, cela me permet de passer beaucoup de temps avec ma famille en travaillant en même temps, par exemple j'exerce mon travail professionnelle et en même temps j'aide mes enfants à préparer leurs devoirs » (Une femme âgée de 40ans).*

Les deux autres enquêtés ajoutent « *le télétravail ne nous cause pas de surmenage vu qu'on fait recours rarement à celui-ci, seulement à la fin de l'année lorsqu'on a une surcharge au travail ».*

D'après ce qui vient d'être présenté, on constate que les enquêtés qui endurent le surmenage sont ceux qui pratiquent toujours le télétravail.

### III. Interprétation des résultats relatifs à l'articulation du temps entre travail et hors travail.

Dans cette troisième partie, nous allons essayer de repérer les difficultés que rencontrent les couples bi-actifs en jonglant entre les différents temps de leurs vie et comment s'organisent-ils afin de procurer une bonne harmonie au sien de leurs foyers.

**Tableau N°11 : répartition des enquêtés selon les tensions temporel.**

Catégorie de réponse	Fréquences	Commentaires
Oui	8	<i>« le manque de temps et la surcharge au travail me provoque des tensions temporels »</i>
Non	4	<i>« je ne rencontre pas de pression temporelle, puisque la tâche professionnelle que je dois accomplir me prend pas beaucoup de temps »</i>
Total	12	

Les données de ce tableau, nous divulgue deux avis différents relatif aux tensions temporelles rencontrées par non enquêtés.

Le premier avis concerne les enquêtés qui nous avouent qu'ils rencontrent des pressions temporelles. A travers leurs témoignages, on constate que le temps manque de plus en plus, que les activités sont de plus en plus désynchronisées et les emplois du temps craquent de partout. Cette situation s'explique, entre autre, par le changement intervenu, d'une part, dans les rythmes de travail, en effets ce dernier envahit des plages horaires étendus et s'effectue dans l'urgence et d'autre part, dans la modification profonde concernant le rapport au temps et à l'espace. De nos jours, on distingue plus entre temps de travail et temps hors travail, on assiste alors à une redéfinition des frontières spatio-temporelles du travail, et ceux grâce aux évolutions technologiques portant une interaction entre les différents temps de vie. L'une de nos enquêtés âgé de 40 ans déclare : *« je subis des tensions temporelles dans ma vie quotidiennes, surtout lorsque je rencontre une urgence ou un imprévu, ce qui chamboule mon organisation, que ce soit au travail ou au sein de ma maison en me causant du retard et je perds donc un temps précieux »*. Un homme ajoute : *« tandis que, je n'arrive pas à séparer mes deux vies, familiale et professionnelle et que mon travail mobilise presque tout mon temps et même celui des week-ends, ce qui entraine des tensions et affecte surtout ma vie personnelle »*.

Le deuxième avis est relatif aux enquêtés qui ne subissent pas des pressions temporelles. Cela s'explique entre autre, par le poste occupé, on trouve des postes qui ne demandent pas un investissement temporel au-delà des heures standards. En effet, les 8 heures suffisent amplement à achever les tâches prescrites, cela bénéficie, aux salariés qui occupent ce genre de poste, une disponibilité plus avantageuse pour leur vie personnelle, ce qui diminue largement les allongements temporels. L'une de nos enquêtés qui occupe un poste de gestion des stocks avance *« non, je n'ai pas de pression temporelle vu que mon poste de travail ne me demande pas de faire recours au*

*télétravail ou d'ajouter des heures supplémentaires, ce qui me donne l'avantage de consacrer beaucoup plus de temps à ma famille ».*

On déduit donc, que la plupart de nos enquêtés subissent des tensions temporelles avec une fréquence de 08. Ces interviewés doivent donc concilier des exigences souvent contradictoires pour intégrer à la fois les contraintes du monde de travail, la recherche d'un niveau de vie acceptable, l'exercice des responsabilités parentales (s'ils ont des enfants) et les changes domestique.

**Tableau N°12 : répartition des enquêtés selon la disponibilité du temps libre pour leurs loisirs.**

Catégorie de réponse	Fréquence	Commentaires
Défavorable	9	« <i>Mes diverses responsabilités ne me laissent aucun répit, je sacrifie tout mon temps pour ces derniers, j'ai aucun moment pour moi</i> ».
Favorable	3	« <i>je trouve du temps pour divers activités, j'ai un temps qui me permet de le faire puisque mon travail n'est pas chargé et je n'ai pas d'enfants</i> ».
Total	12	

Le tableau ci-dessus, nous dévoile les réponses recueillies à la question posée concernant la possibilité d'avoir un temps libre pour les loisirs.

On constate qu'il y a deux catégories de réponses. La première catégorie démontre la non possibilité pour nos interviewés d'avoir du temps libre. Une enquêté avoue « *mes responsabilités familiales et mes engagements professionnels mobilisent tout mon temps, je ne trouve aucun temps libre pour moi* ». Un homme ajoute « *entre mon travail qui est chargé, vu que j'occupe un poste de responsabilité et mon coup de main à la maison, le ménage et*

*l'éducation de mes enfants ainsi que le recours au télétravail m'empêche de dégager un moment pour mes loisirs, tout est chronométré et synchronisé* ». Partant de l'idée que le temps est une source limitée ainsi que les ressources physiques et psychologiques, ceci rend encore plus difficile de trouver du temps pour ces loisirs. Cette indisponibilité du temps trouve ces racines, d'une part, dans le travail ; le nombre d'heures irrégulières et le degré de flexibilité de plus en plus élevé surtout pour les salariés qui occupent des postes de responsabilités, leurs mobilisent une grande partie de leurs temps, sans ajouter le temps passé dans le transport, surtout si le domicile est loin. D'autre part, dans la demeure, le nombre d'heures consacré à faire les activités domestiques telles que le ménage, la cuisine et le temps loué à l'éducation des enfants ainsi que le recours au télétravail si nécessaire mobilise l'autre partie restante de leur temps, ce qui les empêchent de faire d'autres activités.

La deuxième catégorie est relative aux enquêtés qui affirment la possibilité de trouver du temps libre avec une fréquence de 03, cette partie touche les couples qui n'ont pas d'enfants, ce qui diminue une charge au foyer et ceux qui occupent un poste de travail avec des responsabilités rétreintes et qui font pas donc recours au télétravail vu qu'ils arrivent à effectuer leurs tâches dans les délais, autrement dit, les heures standards (8h-16h). Le non recours au travail à domicile permet aux concernés d'avoir beaucoup plus de temps à répartir entre leurs responsabilités familiale et leurs loisirs telles que les activités sportives, culturelles et artistiques. Un homme âgé de 37ans nous confit « *je trouve toujours du temps pour mes activités personnelles telle que le sports, la culture, parce que j'investie que peu de temps pour me travail à domicile, j'arrive à tout terminer dans les délais sans faires d'heures supplémentaires* ».

À travers les témoignages réunis, on s'aperçoit que la plupart de nos enquêtés avec une fréquence de 09 ont des difficultés à libérer un temps pour

le consacrer à leurs loisirs, cette difficulté touche surtout les couples qui ont des enfants et une surcharge au travail vu l'importance de leurs postes.

**Tableau N°13 : répartition des enquêtés selon le temps consacré au conjoint (e).**

Catégorie de réponse	Fréquences	Commentaires
Rarement	8	<i>« je trouve rarement du temps pour mon époux vu que j'ai beaucoup de responsabilité professionnelle »</i>
Souvent	4	<i>« oui je dégage toujours du temps pour elle »</i>
Total	12	

D'après les données de ce tableau, concernant la question « si les enquêtés trouvent du temps à consacrer à leur conjoint(e) », en remarque que la question comprend deux catégories de réponses.

La première catégorie, qui représente 08 enquêtes, ces derniers ont certifiés qu'ils disposent rarement du temps à consacrer à leurs conjoint(e). Avec une journée de travail chargée à l'entreprise et le manque de temps qui pousse à le terminer à la maison induit l'insuffisance du temps à consacrer pour le conjoint(e). Un d'eux confie *« c'est difficile de trouver un temps pour nous vu qu'elle travail aussi, je sors du travail toujours tard et pour terminer*

*mon travail, je dois le continuer à la maison, elle aussi, prépare ses cours, donc dans la semaine, impossible de trouver un temps, il y a toujours une pression de travail et du stress, on passe un peu de temps les week-ends s'il n'y a pas d'imprévu »* (contrôleur de gestion 34ans). Une femme témoigne « *je n'arrive pas à dégager un temps pour mon mari, j'ai toujours une surcharge de travail, je bosse même à la maison, même si je trouve un peu de temps, il y a aussi les enfants, donc je dois le partager entre eux »*.

Dans la deuxième catégorie, nos enquêtes trouvent souvent du temps à leur conjoint, malgré les obligations professionnelles et les fatigues que les couples rencontrent durant la journée de travail dans l'entreprise. Mais en sortant de celle-ci, chacun d'eux essaye de trouver un temps pour l'autre pour ne pas frustrer leur vie de couple. Ces derniers temps, on assiste à une nouvelle répartition dans les rôles sexuels au sein de la famille et en particulier dans les cas des couples où les deux conjoints occupent un poste de responsabilité, plus la charge de travail augmente, plus les activités domestiques sont également partagées entre eux, et pour certains de nos enquêtés, ce partage est le facteur qui favorise le rapprochement de leur temps, le fait qu'on fait le ménage ensemble, donc c'est un temps consacré à nous. Un de nos enquêtés confirme « *lorsqu'on sort du travail, on partage tous, si je n'ai pas de travail bien sûr, tous en faisant les tâches ménagères ensemble, on prépare le repas, donc je passe tout mon temps avec elle »* une femme ajoute « *bien qu'on occupe des postes de responsabilité, on dégage toujours du temps pour nous deux, on organise des journées pour sortir ensemble et on planifie nos congés pour voyager »*

Donc d'après ses résultats, on déduit que la majorité des couples trouvent rarement du temps à consacrer l'un pour l'autre et cela s'explique par la présence du télétravail qui rend ce phénomène plus fréquent entre les couples bi-actifs qui occupent des postes supérieures.

**Tableau N°14 : répartition des enquêtés selon la compatibilité des différents temps de vie par les TIC.**

Compatibilité des différents temps de vie	Fréquences	Commentaires
Défavorable	8	<i>« pour ma part, les technologies sont inadéquates à la concordance de mes engagements professionnels et personnels »</i>
Favorable	4	<i>« les TIC m'aident beaucoup dans l'articulation entre les deux sphères »</i>
Totale	12	

En contemplant les opinions éditées par nos interviewés à propos de la compatibilité du temps de travail et temps hors travail procuré par les TIC. On constate que la majorité de nos enquêtés certifient que les technologies de l'information et de la communication ne contribuent pas à la bonne harmonisation des différents temps de leurs vies avec une fréquence de 08. Un homme âgé de 30ans déclare *« les technologies ne m'aident pas à lier entre mes responsabilités familiales et mes engagement professionnelle »*. Un autre ajoute *« le progrès des TIC me cause des difficultés à articuler mes différentes tâches et responsabilités surtout celle de ma vie privée. Mais au sien de l'entreprise, elles me sont favorable, vu que ces technologies détectent la plupart des problèmes rencontrés sans aucun effort, ce qui nous nous plus performant »*.

En effet l'arrivée des technologies de l'information et de la communication a bouleversées la vie quotidienne des employés. Du côté de l'entreprise, en regroupant des technologies utilisés dans l'information, les télécommunications et internet. Les TIC permettent de produire, transformer ou échangé de l'information en quantité importante en temps réel. Prenant comme exemple l'internet, elle fait gagner du temps et permet d'accéder a l'information a tout heurs de la journée et même de la nuit a partir de tout lei, aussi d'être en contacte avec la clientèle et les fournisseurs en cas de nécessité. En trouve aussi les nouveaux logiciels qui facilitent le travail en économisant du temps en toute efficacité. Tandis que dans le coté vie personnelle, les technologies sont source d'envahissement. Même si ces dernières sont un moyen qui facilite la communication avec les membres de la famille (parent, enfant, conjoint, ami(e)) en cas de besoins, elles leurs permettent de prendre des nouvelles, de se rassuré en cas de maladie de l'un des membres de la famille. Mais elles encombrent le temps réservé pour soi, a la famille, au ami(e), vu qu'elles contribuent à resté toujours en contacte avec la sphère professionnelle. On cite par exemple le téléphone portable qui permet a l'entreprise de joindre leurs employés a tout heurs en cas de nécessité, d'imprévu ou urgence, ce qui condamne la vie personnelle à être envahis par la vie professionnelle.

Tandis que, seulement 03 de enquêtés avouent que les TIC les aident à jongler entre leurs différent temps de vie et a bien assumer leurs responsabilité familiale et engagement professionnelle. Un homme déclare « *les TIC sont favorable pour lier enter mes divers engagements personnel et professionnel en m'évitant des fois tout déplacement* ».

On constate donc, que les TIC ne collaborent pas à la bonne articulation et régularité des diverses responsabilités des couples bi-actifs cades. Les engagements professionnelle parrainent le dessue par apport aux

responsabilisées familiales et couvrent la majorité de leurs temps et même leurs temps libre voir soirée, week-end, congé. Or ces TIC facilitent, voir rendre possible les nouvelles organisations et les nouvelles pratiques professionnelle, il s'agit le plus souvent de renforcer la flexibilité, d'augmenter la production, d'améliorer la valeur produite.

**Tableau N°15 : répartition des enquêtés selon les difficultés rencontrées dans l'articuler des différents temps de leur vie.**

Catégorie de réponse	Fréquences	Commentaires
Rencontre des difficultés	10	<i>« oui, on rencontre beaucoup de difficultés, ce n'est pas facile de mener tout de feront »</i>
Ne rencontre pas des difficultés	2	<i>« non on rencontre pas de difficultés vu que notre travail n'est pas chargé »</i>
Total	12	

La question de l'articulation des temps de vie devient encore plus complexe à considérer au niveau globale, tant il est clair qu'un compromis d'articulation de type binaire (temps de travail /autre temps sociaux) n'est plus possible. D'après les résultats qu'on a constaté à propos de cette question, on observe une difficulté de plus en plus importante pour les couples cadres d'arriver à assumer pleinement leurs responsabilités familiales et professionnelles, et de façon satisfaisante pour eux, un effectif de (10/12)

des cadres interrogés ont avoués, face à leur engagement multiple ressentent habituellement des difficultés à tout mener de front.

Le travail et le hors travail sont de plus en plus fréquemment en tension, différents facteurs révélés par nos enquêtés expliquent cette situation. La déstandardisation des rythmes de travail, travail dans l'urgence, surcharge au travail, ce qui entraîne des difficultés à gérer à la fois la vie familiale et la vie professionnelle, un de nos interrogés confirme « *vu que mon poste exige d'être joignable 24h/24h, j'ai un manque de temps à consacrer à ma famille, on n'a pas le temps ni pour sortir ensemble, ni pour faire des voyages, ce qui entraîne même des conflits avec ma femme. Mon rôle professionnel influence vraiment sur ma vie privée* » une femme ajoute « *moi et mon époux, sommes des cadres, donc on est obligé d'assumer nos responsabilités, on consacre tout notre temps pour le boulot même à la maison et cela nous empêche de passer un temps ensemble ou pour rendre des visites familiale ou bien amicale* ». L'extension du télétravail qui est due à une surcharge au travail rend le temps insuffisant pour concilier les deux sphères, en particulier dans le cas des couples avec des enfants, une forte proportion des parents se sentent aussi stressés parce qu'ils parviennent difficilement en raison du manque de temps à concilier leurs obligations professionnelles et familiales. Une mère de 03 enfants dévoile « *on a des difficultés à mener de front le travail et l'éducation des enfants, ensuite il faut les accompagner à l'école et aller les chercher le soir, ce qui apparaît parfois incompatible avec certains horaires ou déplacements géographiques* ». De la même manière, certains couples déclarent qu'ils ne trouvent pas de temps pour faire d'autres activités extra-professionnelles telles que les activités sportives, les voyages, les activités artistiques « *on n'a pas de temps pour faire les activités sociales* ».

En revanche, un effectif de (02/12) des enquêtés ne trouvent pas de difficultés dans l'articulation des différents temps de vie, tandis qu'ils n'ont pas vraiment une surcharge au travail et recourent rarement au télétravail.

Durant la semaine, c'est le travail mais les week-ends sont consacrer pour les proches, les amis, les autres activités extra-professionnelles. Un homme de 37 ans annonce *« pour nous, il n'y a pas de problème, malgré mes responsabilités, j'essaye toujours de terminer mon travail, si ca nécessite d'ajouter des heures supplémentaires, je le fait pour consacrer les week-ends pour autre chose »*.

D'après cette gamme de réponse des cadres interrogés, on constate que la majorité trouve des difficultés d'articuler les différents temps de vie, vu qu'ils occupent des postes sensibles qui exigent d'être à la hauteur, ils souffrent toujours du manque de temps, à cet effet le télétravail qui est due à une surcharge au travail est la première mesure que réclame les ménages pour concilier vie professionnelle et vie privée.

### Synthèse des résultats :

Dans cette étape, il est question de vérifier les hypothèses de recherche émises au départ. L'interprétation des données renvoie soit à l'affirmation ou l'infirmité de ses hypothèses, et cela est réalisable en revenant sur les éléments déduits après l'analyse des propos recueillis de chaque axe à l'aide des entretiens réalisés avec douze (12) enquêtés (cadres) effectués au moment de notre stage dans deux organismes différents « MAC-SOUM » et « GENERALE EMBALLAGE ».

Les résultats obtenus dans notre étude au sein des deux entreprises, nous ont permis en premier lieu, d'infirmer notre première hypothèse de recherche qui s'intitule « *le télétravail améliore l'articulation entre différents temps de vie des couples bi-actifs (temps personnel et professionnel)* ».

Cette dernière porte sur le fait que le recours au travail à domicile est évoqué comme solution aux problèmes de conciliation emploi-famille, qu'il contribue à la bonne harmonisation des différents rôles du salarié, engagement professionnel ainsi que les responsabilités familiales. Or cela est contradictoire d'après les propos délivrés par nos enquêtés.

En effet, d'après les réponses de la plupart de nos enquêtés montrent que le recours au télétravail ne favorise pas une bonne articulation des différents temps de leur vie, mais il leur procure un sentiment d'insatisfaction et l'insuffisance du temps. Le tableau n°10 montre que le travail à domicile cause énormément de surmenage, lorsque les couples bi-actifs n'arrivent pas à jongler entre leurs différentes responsabilités (familiale, professionnelle), comme il peut aussi engendrer un conflit travail-famille en raison de la présence du matériel de travail dans la maison et du fait que les membres de la famille peuvent interrompre le travail.

En revanche, d'après le tableau n°09, on constate que le télétravail est plutôt avantageux pour les concernés dans l'accomplissement de leurs tâches professionnelles, il leur fournit le sentiment de satisfaction, vu qu'ils arrivent toujours à effectuer leurs tâches dans les délais, en évitant toute pression causée par le retard, donnant ainsi une bonne impression à l'égard de leurs employeurs, ce qui peut leur favoriser des promotions professionnelles et ainsi grimper les échelons.

Enfin, la pratique du télétravail progresse le travail professionnel mais non pas l'articulation des différents temps de vie de ces couples bi-actifs, autrement dit, le travail à domicile améliore le quotidien professionnel tout en envahissant celui du privé.

Par contre, notre deuxième hypothèse qui porte sur « *l'envahissement du temps personnel par le temps professionnel facilité par les TIC crée des tensions et fragilise les liens familiaux* » est affirmée.

Avec le développement des technologies de l'information et de la communication, le travail qui est censé être effectué par les couples bi-actifs cadres dans les murs de l'entreprise sera déporté à l'extérieur de celle-ci voire leurs foyers. Cette situation entraîne avec elle un envahissement des temps, ce qui cause des tensions temporelles.

Après avoir analysé et interprété les réponses recueillies dans l'axe qui se rapporte à cette hypothèse, on a conclu que le brouillage des frontières créé par les TIC engendre des pressions par rapport aux temps de vie des couples bi-actifs, surtout concernant leur temps personnel. Le tableau n°11 nous dévoile que la surcharge du travail ainsi que le recours au télétravail de ces couples cadres intensifie les tensions temporelles, telle que le manque de

temps à consacrer à leurs familles, conjoint et enfants et l'incapacité de dégager un moment pour exercer leurs activités extra-professionnelles (les activités sportive, artistiques et autre). Ces tensions subis par nos enquêtés leurs entravent des difficultés d'articuler à la fois, leurs temps professionnel et leurs temps personnel.

Enfin, on constate que les TIC ne sont adéquates à la concordance des différents engagements de nos enquêtés (voire le tableau n°14), ils rencontrent toujours des difficultés à gérer leurs divers temps de vie. Vu qu'ils sont des cadres et qu'ils occupent des postes de responsabilité, ils consacrent tout leurs temps à leur travail au détriment de leur vie privée d'où l'extension du télétravail qui rend le temps insuffisant pour concilier les deux sphères.

# Conclusion

### **Conclusion générale :**

De nombreuses recherches montrent que le travail, en particulier le travail intellectuel et d'encadrement, a connu de profondes mutations ces dernières années. Parmi ces mutations, on assiste à une redéfinition de l'organisation spatio-temporelle du travail et à un brouillage croissant des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle. On assiste alors à un débordement du travail sur la sphère personnelle en faisant recours au télétravail et ceux grâce aux technologies mobiles, telle que l'ordinateur, téléphone. Les articulations entre temps personnel et temps professionnel apparaissent donc comme un enjeu de plus en plus important non seulement pour les cadres, mais aussi pour les organisations qui les emploient.

Donc on constate d'après tout ce travail de recherche qui a été réalisé au sein des deux entreprises situées à AKBOU, « MAC-SOUM d'AKBOU » et « GENERALE EMBALLAGE » qui porte sur « le temps professionnel et le temps personnel des couples bi-actifs », que ces couples cadres sont sous tension par rapport à leurs vies privées, et cela s'explique entre autre par le recours de ces derniers au travail à domicile, vu qu'il leur assure des résultats espérés par rapport à leurs tâches professionnelles. Mais le recours à ce type de travail envahit leur vie personnelle en sacrifiant tout leur temps à leur travail, ce qui engendre le manque de temps à consacrer à leurs familles, enfants, conjoints ainsi qu'à leurs amis, comme il peut être la source du conflit des rôles, ces couples trouvent des difficultés à assumer leurs différents engagements.

Enfin, les conflits et difficultés rencontrés par ces couples bi-actifs peuvent entraîner des répercussions sur le développement de leurs carrières. Les personnes qui assument de lourdes responsabilités familiales se disent souvent limitées dans leurs aspirations professionnelles en raison de leur manque de disponibilité.

Référence  
Bibliographique

## La liste bibliographique

### I. Ouvrage :

#### 1. Ouvrage méthodologiques :

2. ANGERS Maurice, Initiation pratique a la méthodologie de sciences humaines, éd CASBAH, Alger, 1997.
3. DUQUESNE François, Droit de travail, G.Gualino éditeur, Paris, 2001.
4. GUIDER Mathieu, méthodologie de la recherche, guide du jeune chercheur en lettres, langues, science humain et sociales, Ellipses, Paris, 2004.
5. JAVEAU Claude, Enquête par questionnaire, manuel a l'usage du praticien, 3<sup>em</sup> éd, les éditions d'organisation, Paris, 1998.
6. JOULIBERT Alain et JOURDAN Philippe, marketing research, méthodologie de recherche et étude en marketing, Ed Dunod, Paris, 2006.
7. QUIVY.R et LUCVEN.C, Manuel de recherche en sciences sociales, 2<sup>em</sup> éd, Dunon, Pris, 1995.

#### 2. Ouvrages thématiques :

1. BOUTEFNOUCHEET Mostapha, La famille Algérienne, évolution et caractéristique récente, Ed SNED, Alger, 1980.
2. KHOJA Souad, A comme algériennes, EDENAL, Alger, 1990.

3. MONTROY (B) et CROZET (D), Gestion des ressources humaines, Les édition d'organisation, Paris, 1996.
4. NOGUERA Florence, Management du temps de travail, Dunod, Paris, 2006.
5. SCHWARTZO O, « Le monde privé des ouvriers », PUF, 1<sup>er</sup> édition, Paris, 2002.
6. TREMBLAY Diane-Gabrielle, De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux, Puq, Québec, 2005.
7. TREMBLAY Diane-Gabrielle, ph.d, Le télétravail : articulation qualité de vie et performance, CEFRIION, Québec, 2001.

## **II. Dictionnaires :**

1. BOUDON Raymond et autre, Dictionnaire de la sociologie, Ed Larousse, Québec, 2005.
2. BRUNO Alain, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, Ed Ellipses, Paris, 2005.
3. CHAITE (M.A), Dictionnaire science social, Edition el-marifia-el-djamia el-eskandaria, 1989

### **III. Thèses et mémoires :**

1. CUVILLIEZ Gulia, Couples bi-actifs, un challenge quotidien, Thèse de Master, université l'EHESS, Paris, 2013.
2. GENIN Emilie, Porosité des temps chez les cadres proposition d'un modèle d'interaction entre temps personnelle et temps professionnelle, thèse de doctorat, Ecole des Haute, Etudes Commerciales, Paris, 2007.
3. KLOSI Mohamed et JAMOUCSI Dorra, La conciliation entre vie privée et vie professionnelle et son impact sur l'engagement au travail, Université de Tunis 2007.
4. LOPEZ Hélène, Le télétravail dans les sociétés d'assurances en France : exception ou généralisation?, Thèse professionnelle, Ecole nationale d'assurance, France, 2010.

### **IV. Articles et revues :**

1. AMOSSE (N) et DELTEIL (V), « L 'identité professionnelle des cadres en question » in Travail et emploi, n°99, Paris, 2004.
2. BENEDETTO (M) et KLEIN (T), « Le rôle des TIC dans les reconfigurations des espaces et des temporalités », in Centre d'analyse stratégique, n°49, Février, Paris, 2012.
3. DI MARTINO Vittorio, WIRTH Linda, « Le télétravail : un nouveau mode de travail et de vie », in Revue internationale du travail, vol.129, n°5, (lieu non cité), 1990.

4. FLICHY Patrice, « Genèse du discours sur la nouvelle économie aux Etats\_Unis », in Economie de internet, n°52, octobre 2001.
5. GILBERT (L) et LANCRY (A), « Concordance des temps sociaux des cadres, pratiques professionnelles, technologie et vecteurs d'information et de communication a distance », Compte rendus du congrès SELF-ACE\_les transformations du travail, enjeux pour l'ergonomie, vol 2, (lieu et année non citées).
6. KLEIN T et GOVAERE V, « l'impact des TIC sur le bien être et la santé au travail », in Centre d'analyse stratégique, n°49, Février, Paris, 2012.
7. KLEIN Tristan et RATIER Daniel, « l'impact des TIC sur les conditions de travail, in centre d'analyse stratégique, n°49, Février, paris 2012.
8. LEFAUCHEUR (N), « De la diffusion des nouveaux modèles familiaux et sexuel », Recherche économique est sociales, 2<sup>e</sup> trimestre, Paris, 1993.
9. LESNARD Laurent et DE SAINT POL Thibaut, « Organisation du travail dans la semaine des individus et des couples actif : le poids des déterminants économiques et sociaux », in Economique et statistique, n°414, France, 2008.
10. ROSANVALON J, « Les effets des TIC sur l'isolement et les échanges entre collègues », in Centre d'analyse stratégique, n°49, Février Paris, 2012.

11.SUSSMAN Deborah et BONNELL Stéphanie, « Ces femmes qui sont le principale soutien de la famille », in Catalogue de statistique, n°75, Canada, Août 2006.

## V. Webographie :

1. AKTOUF Omar, Méthodologie des sciences sociales et approches qualitative des organisations, Québec, 1987, disponible sur le lien : <http://classique.uqac.ca> .
2. BUSER Martine et autres, Télématique et nouvelles formes de travail, Document disponible sur le lien : septembre 1999nccr-ns-epfl.ch/puplic\_pdf/etude\_TA, pdf.
3. Capgemini Consultig, Impact des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la qualité de vie et la santé au travail, document, Document numérique disponible su le lien : <http://www.capgeminiconsulting.fr>.
4. COLLE Rodolphe et CHRISTIN Julie, Couples à double carrière vie privée-vie professionnelle : Le mariage de la carpe et du lapin, document disponible sur le site : [http://www.researchgate.net/.../Rodolphe\\_colle/.../..couples\\_double..vie\\_privée](http://www.researchgate.net/.../Rodolphe_colle/.../..couples_double..vie_privée).

5. DAVID Oliver, Vie familiale, vie professionnelle : une articulation sous tension, juin 2008, Document disponible sur le lien [https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs\\_00291254](https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs_00291254).
6. DUMAS Marc et RUIILLER Caroline, Le télétravail : un outil de conciliation vie familiale et vie professionnelle a risques, 2014, Document disponible sur le lien [www.marsoun.org/IMG/pdf/TAF-final.pdf](http://www.marsoun.org/IMG/pdf/TAF-final.pdf).
7. DAVID Oliver, Une Vie familiale, vie professionnelle articulation sous tension, juin 2008, Document disponible sur le lien [https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs\\_00291254](https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs_00291254).
8. GODARD Francis, Les temps du quotidien, Document disponible sur le lien : [F.Godard-2003\\_book.google.com](http://F.Godard-2003_book.google.com).
9. LACHANCE Lise et autres, Etude des conflits entre travail rémunéré et famille auprès des travailleurs vivant en couple selon leurs profils d'engagement sous divers rôles de vie et leur sexe, Document électronique disponible sur le lien : [www.carrierologie.uqam.ca/volume10\\_3-4/07\\_etude.pdf](http://www.carrierologie.uqam.ca/volume10_3-4/07_etude.pdf).
10. LASFARGUE Yves, « Télétravail et condition de vie, les fondements de la réussite », in Cadres EFDT, n°449, juillet 2012, Document électronique disponible sur le lien : [www.cadrescfdt.fr/.../cadres\\_cfdt\\_449\\_les\\_fondements\\_de\\_la\\_reussite\\_pdf](http://www.cadrescfdt.fr/.../cadres_cfdt_449_les_fondements_de_la_reussite_pdf).

11. LE DOURIN Laurence, « Les chemins d'articulation entre vie privé et vie professionnelle : les usages personnels des technologies de l'information et de la communication au bureau », in La découverte[en ligne], n°140,200, Document disponible sur le lien : <http://www.cairn.info/revue-reseaux-2007-1-page-101.htm>.
12. Les effets de l'émergence de nouvelle technologie de communication sur l'aménagement du territoire, Québec, octobre 1996, Document disponible sur le site : [www.ouq.qc/publications/memoires/16-memoire..technologies../file](http://www.ouq.qc/publications/memoires/16-memoire..technologies../file).
13. Office Québécois de la langue française (nd), Le grand dictionnaire terminologique Québec Retrievés, 2009. <http://w3>, Grand Dictionnaire.com.
14. Organisation pour la connaissance, Le travail est essentiel à l'homme, [en ligne], disponible sur le lien : [http://www.opc-connaissance.com/mieux\\_vivre/travail.html](http://www.opc-connaissance.com/mieux_vivre/travail.html).
15. PECRESSE Valérie, Mieux articuler vie familiale et vie professionnelle, Rapport présenté au Premier ministre, Paris, 10/08/2006, Document disponible sur le site : <http://www.localisation.info/cs/BlobSever?BLOBKEY=ID..TRUE>.
16. « Place du travail dans la société », in Aravis, « Quel travail dans 20ans », n°21, 2010, Document disponible sur le lien :

[www.queltravaildans20ans.com/.../v21-Place-du-travail-dans-la-société-D10.pdf](http://www.queltravaildans20ans.com/.../v21-Place-du-travail-dans-la-société-D10.pdf).

17. TREMBLAY Diane-Gabrielle, et autres, « Le télétravail a domicile : meilleur conciliation emploi-famille ou source d’envahissement de la vie privée », in Intervention économique [en ligne], n°34, 2006, Document disponible sur le lien : <http://interventioneconomiques.revue.org/689>.

# Annexe

**Université Abderrahmane Mira de Bejaia**

**Faculté des sciences humaines et sociales**

**Département de sociologie**

**Option : Sociologie du travail et des Ressources Humaines**

## **ENTRETIEN SUR**

**« Le temps de travail et le temps social des couples bi-actifs (cadres) »**

**Monsieur, Madame :**

Dans le cadre de la présentation du mémoire de fin de cycle Master II sous le thème « **Le temps de travail et le temps social des couples bi-actifs (cadre)** ».

Nous vous prions de bien vouloir accepter de répondre à notre entretien afin de collecter et de réunir les données nécessaires pour la réalisation de cette étude.

Sachant que cette enquête n'est réservée qu'à des fins scientifiques, et les données seront anonymes et confidentielles, nous vous remercions d'avance pour votre participation en répondant aux questions.

**Réalisé par :**

- Melle Cherdouh Katia
- Melle Benadjaoud Rosa

**Encadré par :**

Mr. oussaidane yassine

**Année universitaire : 2014/2015**

## *Guide d'entretien*

### **I. Données personnelle :**

1. Genre
2. Quel âge avez-vous ?
3. Quel est votre niveau d'instruction ?
4. Quel est votre fonction ?
5. Depuis combien de temps exercez-vous cette fonction ?
6. Avez-vous des enfants ?

### **II. Recours au télétravail :**

1. Faite-vous recours au télétravail ?
2. Quel sont les facteurs qui vous poussent à le faire ?
3. S'agit-il d'un choix personnel ou de l'adoption d'une solution dans un contexte organisationnel contraignant ?
4. Cette option aboutit-elle à un résultat espéré ?
5. Le recours au télétravail ne vous cause-t-il pas du surmenage ?

### **III. L'articulation entre le temps de travail et le temps hors travail :**

1. Subissez-vous des tensions temporelles ? expliquer
2. Entre vos responsabilités familiales et vos engagements professionnels trouvez-vous du temps pour votre conjoint(e) ?
3. Est-ce que les nouvelles technologies vous-aident-elles à concilier entre le temps de travail et le temps hors travail ?
4. Trouvez-vous du temps libre pour vos loisirs ?
5. Trouvez-vous des difficultés à équilibrer vos différents temps de vie ? les quelles ?

## Etat des effectifs par structure des 03

Unités (Akbou, Sétif, Oran)

STRUCTURE	AKBOU	SETIF	ORAN	EFFECTIF GLOBAL
<b>DEPARTEMENT TECHNIQUE</b>	26	2	1	29
<b>CONTRÔLE DE QUALITE</b>	32	2		34
<b>DEPARTEMENT APPROVISIONNEMENTS</b>	63	5	3	71
<b>DIRECTION GENERALE</b>	8	3	4	15
<b>DIRECTION FINANCES &amp; COMPTABILITE</b>	12	1	1	14
<b>DIRECTION RESSOURCES HUMAINES</b>	10	2	1	13
<b>CONTRÔLE DE GESTION</b>	4			4
<b>METHODES</b>	2			2
<b>SERVICE INFORMATIQUE</b>	5	2		7
<b>HYGIENE ET SECURITE</b>	73	17	10	100
<b>DIRECTION COMMERCIALE</b>	28	5	5	38
<b>DIRECTION LOGISTIQUE</b>	59	5	3	67
<b>DEPATEMENT PRODUCTION</b>	408	66	44	518
<b>DIRECTION MAINTENANCE</b>	75	11	3	89
<b>CHANTIER</b>	9			9
<b>EFFECTIFS</b>	814	121	75	1010

TECHNIQUE	63
-----------	----

ADMINISTRATION	226
----------------	-----

COMMERCIAL	105
PRODUCTION	518
MAINTENANCE	89
AUTRES	9

TOTAL	1010
-------	------

**ORGANIGRAMME : SIEGE ET UNITES**

