

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LA GESTION DES FRONTIÈRES ENTRE LES DOMAINES DE VIE CHEZ DES
TRAVAILLEURS AUTONOMES EN RELATION D'AIDE

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN CARRIÉROLOGIE

PAR
LÉONIE GAUTHIER-RICHARD

MAI 2019

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.07-2011). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Comme l'eau a coulé depuis le début de cette maîtrise, combinant recherche et pratique. Entre des événements de vie marquants, j'ai concilié travail, recherche, instabilité financière, sports, zones d'ombre et démons. Une personne unique et impressionnante m'a accompagnée à travers tous ces défis, de près ou de loin. Il s'agit de Lise Lachance, ma directrice de recherche, mais tellement plus. Une idole académique, modèle d'accomplissement, de rigueur et de profondeur. Surtout, une personnalité forte et attachante, humaine, généreuse et résiliente. Merci pour ton authenticité et ton soutien indéniables des dernières années. Tu as pu reconnaître mes forces comme mes faiblesses et ne m'as pas lâchée, même si je n'ai pas été un long fleuve tranquille... Merci pour ton inspiration et ton humour!

Je tiens à remercier Louis Richer, un autre fascinant scientifique avec qui j'ai eu la chance de travailler et échanger. Sans l'aide de mes collègues auxiliaires de recherche, ce travail n'aurait pas été aussi riche. Merci pour votre implication, vos apports à mon projet; vos belles personnalités et vos esprits m'ont aidée! Jean-Maxime Larouche, Samuèle Dostie, Marie-Laurence Brassard, Anh Nguyen et Martin Dubuc.

Un grand merci aux participants qui se sont montrés si généreux et authentiques, rarement avarés de leur temps ou de leur expérience. Une pensée pour les travailleurs autonomes de mon entourage, qui ont piqué ma curiosité, m'ont inspiré et donné envie de valoriser vos personnalités et compétences, souvent impressionnantes! Finalement merci à mes proches, amis, collègues et famille. Vous m'avez donné l'énergie, d'une façon ou d'une autre, de ne pas abandonner, et... finir!

TABLES DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
LISTE DES FIGURES.....	v
LISTE DES TABLEAUX.....	vi
RÉSUMÉ	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I PROBLÉMATIQUE	3
1.1 Mise en contexte	3
1.2. Pertinence sociale et scientifique	6
1.3 Synthèse des écrits et objectifs de la recherche	8
CHAPITRE II CADRE DE RECHERCHE.....	10
2.1 Définition des concepts à l'étude et présentation du modèle théorique.....	10
2.1.1 Définition générale du travail autonome	10
2.1.2 Définition de la relation d'aide et présentation des travailleurs autonomes en relation d'aide.....	14
2.1.3 Définition de la conciliation des domaines de vie	17
2.2 Approche théorique : les théories des frontières	23
2.2.1 Brève présentation contextuelle des théories des frontières	23
2.2.2 Types et caractéristiques des frontières	24
2.2.3 Continuum intégration-segmentation	25
2.2.4 Identification et contrôle sur les domaines de vie	26
2.2.5 Influence des personnes importantes des domaines de vie	28
2.2.6 Synthèse des théories des frontières et de leur pertinence pour étudier la conciliation des domaines de vie	29

2.3 État des connaissances sur la conciliation des domaines de vie et la gestion des frontières des travailleurs autonomes en relation d'aide	30
2.3.1 Caractéristiques des frontières et préférence intégration-segmentation	30
2.3.2 Identification aux domaines de vie	38
2.3.3 Facteurs motivationnels menant au travail autonome	41
2.3.4 Niveau de contrôle des individus sur leurs frontières	44
2.3.5 Influence des personnes importantes des domaines sur les frontières	46
2.3.6 Synthèse des écrits, lacunes, questions spécifiques de recherche	47
 CHAPITRE III Méthodologie	53
3.1 Devis et contexte de la recherche	53
3.2 Participants	54
3.3 Outils de collecte de données	56
3.4 Déroulement	58
3.5 Analyse thématique des données	60
3.6 Considérations éthiques	61
 CHAPITRE IV ARTICLE : L'EXPÉRIENCE DE LA GESTION DES FRONTIÈRES ENTRE LES DOMAINES DE VIE CHEZ DES TRAVAILLEURS AUTONOMES EN RELATION D'AIDE	63
 CONCLUSION	101
 APPENDICE A CERTIFICATION D'APPROBATION ÉTHIQUE	109
 APPENDICE B FORMULAIRE : INFORMATION ET CONSENTEMENT	111
 APPENDICE C QUESTIONNAIRE SOCIODÉMOGRAPHIQUE	115
 APPENDICE D GUIDE D'ENTRETIEN SEMI-DIRIGÉ	123
 RÉFÉRENCES	131

LISTE DES FIGURES

Figure	Page
4.1 Modèle d'intervention en counseling de carrière	100

LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
2.1 Champ d'exercice de professions en relation d'aide, répartition hommes femmes et pourcentage de travailleurs autonomes	16
3.1 Questions du guide d'entretien en fonction des questions spécifiques de recherche.....	57
4.1 Système de codage des participants et répartition selon la profession	98
4.2 Profils d'expérience de la gestion des frontières entre les domaines de vie chez les travailleurs autonomes en relation d'aide	99

RÉSUMÉ

La conciliation des domaines de vie chez les travailleurs en relation d'aide peut s'avérer difficile, car ils sont notamment susceptibles d'être envahis par les problématiques de leurs clients. Pour départager leurs différents domaines de vie, ces travailleurs peuvent ériger des frontières physiques, temporelles ou psychologiques entre ceux-ci (Ashforth *et al.*, 2000; Campbell-Clark, 2000). En fonction de leurs caractéristiques personnelles, ils utiliseront des stratégies d'intégration (frontières plus faibles, transitions en douceur d'un domaine à l'autre) ou de segmentation (frontières plus fortes, transitions marquées entre les domaines) pour concilier leurs domaines de vie. Des études révèlent que les frontières établies par les travailleurs autonomes sont souvent faibles, ce qui peut engendrer différents effets délétères. Cette étude vise à explorer la gestion des frontières entre les domaines de vie de travailleurs autonomes en relation d'aide. Un échantillon de 22 femmes et 2 hommes, membres d'un ordre professionnel en relation d'aide, a été recruté par courriel pour participer à une entrevue semi-dirigée. Une analyse de contenu thématique, effectuée en équipe, a permis d'identifier 5 profils liés à la gestion des frontières entre les domaines de vie : *Travailleurs contents*; *Multiengagés harmonisés*; *Équilibristes ambitieux*; *Protecteurs familiaux*; et *Dispersés incertains*. Les profils se distinguent sur six dimensions : les préférences d'intégration ou de segmentation; l'identification aux domaines de vie; l'identification au statut de travailleur autonome, le niveau de contrôle sur les frontières, l'influence des personnes importantes sur les frontières, la satisfaction face à la gestion des frontières entre les domaines de vie. Ces résultats permettent une compréhension holistique de la conciliation des domaines de vie et peuvent servir de guide pour les intervenants en counseling. De plus, les résultats témoignent de l'importance pour les travailleurs autonomes en relation d'aide d'être bien outillés pour eux-mêmes afin d'être en mesure de mieux accompagner des clients vivant des difficultés sur le plan de la conciliation des domaines de vie.

Mots clés : conciliation des domaines de vie, gestion des frontières travail-famille, identité professionnelle, travail autonome, relation d'aide, domaines de vie.

ABSTRACT

Work-life balance can be difficult for counseling workers as they are likely to be overwhelmed by their clients' issues, among other things. To separate their different life domains, these workers may construct physical, temporal or psychological boundaries between them (Ashforth et al., 2000; Campbell-Clark, 2000). Depending on their personal characteristics, they will use integration strategies (weaker boundaries, smooth transitions from one domain to another) or segmentation (stronger boundaries, marked transitions between domains) to reconcile their domains of life. Studies show that the boundaries established by self-employed are often weak, which can lead to various deleterious effects. The study aim is to explore the experience of boundaries management between the life domains of self-employed workers in counseling professions. A sample of 22 women and 2 men, members of a professional order in that field, was recruited by email to participate in a semi-structured interview. A thematic content analysis, conducted by a team, identified 5 profiles of management boundaries styles : *Contented Workers*; *Harmonized Multiengaged*; *Ambitious Equilibrists*; *Family Protectors*; and *Dispersed Uncertains*. The profiles are distinguished on six dimensions : Integration or segmentation preferences; life domain identification; self-employed worker status identification, level of control on boundaries, significant members influence on the boundaries, satisfaction with life domains balance. These results provide a holistic understanding of the day-to-day process of life domains balance and can serve as a guide for counselors. Moreover, the results testify the importance for the self-employed counselors to take care of themselves and their work-life balance to better support clients facing reconciling difficulties between life domains.

Keywords : work-life balance, work-family boundaries management, professional identity, self-employment, helping relationship, life domains.

INTRODUCTION

La conciliation des domaines de vie est un enjeu qui concerne tous les travailleurs, qui doivent conjuguer avec les responsabilités inhérentes à leurs différents rôles de vie. Les professionnels de la relation d'aide, quant à eux, accompagnent et conseillent les gens vivant des problématiques dans leurs domaines de vie et sont plus susceptibles d'être épuisés ou envahis psychologiquement. Un certain nombre d'entre eux occupent le statut de travailleur autonome, qui peut façonner leur identité professionnelle en plus de les confronter à une plus grande perméabilité entre leurs domaines de vie. Les technologies contribuent aussi à la porosité des frontières entre les domaines de vie, ce qui peut créer des conflits ou des émotions négatives chez les individus. Bien que le phénomène de conciliation est complexe et multifactoriel, mieux le comprendre est utile pour cibler et développer des stratégies favorisant la satisfaction des individus et de leurs proches, particulièrement chez les populations plus sujettes au débordement et à l'épuisement émotionnel. Certaines questions peuvent aider à mieux comprendre ce phénomène : Comment les travailleurs autonomes en relation d'aide s'identifient-ils à leurs différents domaines de vie et déploient-ils les frontières entre ceux-ci? Ont-ils davantage à les intégrer ou les segmenter? Quel est le rôle des personnes importantes de leur entourage et quel contrôle ont-ils eux-mêmes sur la gestion de leurs frontières? Comment les travailleurs sont-ils satisfaits de la gestion de leurs différentes responsabilités et relations? Tenter de répondre à ces questions favorisera une meilleure compréhension du phénomène ainsi que l'identification de différents profils de gestion des frontières entre les domaines de vie.

La théorie des frontières (Ashforth, 2000; Campbell-Clark, 2000), qui présente un cadre d'analyse des mouvements quotidiens (physiques, temporels ou psychologiques)

que l'individu fait entre ses domaines de vie s'est avéré fort pertinente dans le cadre de ce mémoire. Ce dernier présente d'abord une mise en contexte de la problématique ainsi que sa pertinence sociale et scientifique. Puis, la définition et l'évolution des concepts les plus importants sont exposées ainsi qu'une description détaillée des différents concepts liés à la théorie des frontières de Ashforth (2000) et de Campbell-Clark (2000). Après une recension des écrits sur le sujet, les six questions de recherche sont énoncées. La description de l'ensemble de la démarche méthodologique suit, de la sélection des participants à la méthode d'analyse thématique. Ensuite se trouve l'article scientifique, qui reprend de façon synthétique, les éléments énumérés jusqu'à présent en plus d'inclure les résultats, la discussion et une conclusion. Finalement, une conclusion plus large fait ressortir la contribution sociale et scientifique de cette recherche ainsi que ses limites.

CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE

1.1. Mise en contexte

Les caractéristiques du marché du travail ont changé profondément depuis quelques décennies. La mondialisation des marchés, le développement des technologies et l'accroissement de l'économie des services ont fait en sorte que la compétitivité est très forte entre les entreprises d'ici et d'ailleurs (Boivin, 2012; Direction de la santé publique de Montréal, 2016). Pour maximiser la rentabilité et les profits, de nouvelles formes de gestion misant particulièrement sur la flexibilité ont vu le jour. Celle-ci permet aux employeurs de réagir aux aléas du marché et de délaisser l'offre d'emplois traditionnels (permanent, à temps plein et de jour) et le salariat au profit d'emplois dits atypiques, c'est-à-dire à temps partiel, temporaire ou autonome (Boivin, 2012; Lachance et Brassard, 2003), lesquels représentent 36,8 % des emplois au Québec (Institut de la statistique du Québec, 2017b).

Un autre élément qui affecte le marché du travail est le fait que les rôles traditionnels attribués aux genres se sont modifiés et que la participation des femmes sur le marché du travail est en croissance depuis quelques décennies (Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail, 2013; Tremblay, 2003). En effet, le taux d'activité des femmes était de 24 % en 1953, puis de 76 % en 1990 et de 82 % en 2014 (Statistique Canada, 2015). Les femmes, auparavant en majorité responsable des soins aux enfants et du travail domestique, se voient donc ajouter un rôle professionnel. De plus, la situation

économique fait en sorte qu'il est difficile pour une famille de n'avoir qu'un seul revenu pour subvenir à l'ensemble de ses besoins (Institut Vanier de la famille, 2010). Entre 1976 et 2015, la proportion de familles où les deux parents travaillent a presque doublé, passant de 36 % à 69 % (Statistique Canada, 2015b), ce qui complique la gestion des soins aux enfants. En outre, les familles séparées et recomposées sont en augmentation (Dallaire, Marchand et Migneault, 2011; Institut Vanier de la famille, 2010), ce qui vient aussi bouleverser les horaires familiaux. D'un autre côté, les hommes contribuent davantage aux domaines de la vie personnelle, c'est-à-dire aux soins aux enfants et aux tâches ménagères (Dallaire *et al.*, 2011), ayant donc aussi de nouvelles responsabilités. De plus, les exigences de la vie personnelle sont en bouleversement (Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail, 2013) et le phénomène de la génération sandwich fait en sorte que plusieurs individus doivent prendre soin d'un parent tout en s'occupant de leurs enfants (Williams, 2005). Bref, de nombreux changements sont survenus à l'égard du marché du travail ainsi que de l'organisation de la vie personnelle et familiale.

La conciliation des domaines de vie s'est donc complexifiée, pour les femmes comme pour les hommes. Des exigences incompatibles entre les différents domaines de vie peuvent donc survenir (Greenhaus et Beutell, 1985) de même que des interférences non désirées d'un domaine à un autre (Ashforth *et al.*, 2000). Ces demandes incompatibles ont été associées à diverses conséquences pour l'individu, ses proches, les employeurs ainsi que la société : accroissement du stress, de l'anxiété, de l'épuisement professionnel, de la dépression, des abus de substances ainsi que de différents problèmes de santé physique et mentale (Allen *et al.*, 2000; Amstad *et al.*, 2011). Outre l'absentéisme relié à des conflits entre les domaines de vie, les employeurs subissent également des pertes de productivité et de motivation de leurs employés et ceux-ci peuvent refuser des promotions pour ne pas nuire à la conciliation de leurs domaines de vie (Amstad *et al.*, 2011; Boulet, 2013; Chrétien et Létourneau, 2010; Tremblay, 1997). Au Canada, les coûts en soins de santé liés à une mauvaise conciliation des

domaines de vie et assumés par le gouvernement atteignaient 4 milliards de dollars par année en 2004 (Higgins, Duxbury et Johnson, 2004). Il importe également de noter que les employés aux horaires irréguliers sont beaucoup plus à risque de développer des problèmes quant à la conciliation de leurs domaines de vie étant donné que les services privés et publics sont adaptés à l'horaire « traditionnel » (Lefrançois *et al.*, 2016).

En 2017, les travailleurs autonomes représentaient 15,2 % des Canadiens en emploi, ce qui correspond à 2,8 millions d'individus (Institut de la statistique du Québec, 2017a). Au pays, en 25 ans, le travail autonome a connu une croissance quatre fois plus grande que l'emploi salarié (Tal, 2015). Au Québec, il y a aussi une croissance générale du travail autonome : augmentation de 85 % chez les hommes et de 210 % chez les femmes entre 1976 et 2015 (Noreau, 2015). De plus, le Québec est la deuxième province après l'Ontario où cette forme d'emploi atypique est la plus présente (Statistique Canada, 2018).

Comme la majorité des emplois atypiques, il semblerait que le travail autonome puisse causer des problèmes, en raison du stress qu'il génère ainsi que l'instabilité dans les revenus et les horaires de travail variables et non traditionnels qui lui sont associés (D'Amours, 2005; Prottas et Thompson, 2006). En général, ce type de travailleurs accorde à leurs activités professionnelles un nombre d'heures moyen plus élevé que les salariés (Jamal, 2007; D'Amours, 2005), lesquelles ne se résument pas qu'à la production, mais également à la recherche de clients et aux activités administratives et comptables (D'Amours, 2005). Selon les résultats de l'étude comparative de Jamal (2007), les travailleurs autonomes sont généralement plus nombreux que les salariés à expérimenter de l'épuisement professionnel et de la fatigue émotionnelle. D'après Parslow *et al.* (2004), les femmes travailleuses autonomes ont une moins bonne santé et manifestent davantage de symptômes dépressifs que les hommes, particulièrement si leur travail exige plus de compétences et présente une plus grande précarité. Cependant, les facteurs qui mènent les individus à pratiquer le travail autonome

peuvent être liés à leur satisfaction personnelle et professionnelle (Jamal, 2007). Selon les écrits recensés, ces facteurs peuvent se regrouper en deux catégories : la quête de liberté et d'autonomie des individus (facteur *pull* ou motivation intrinsèque) ou l'exclusion du marché du travail traditionnel (facteurs *push* ou motivation extrinsèque) (Beaucage *et al.*, 2004; Oren, 2012). Il reste que la somme des expériences positives dans le rôle de travailleur autonome peut dépasser celles qui sont négatives (Jamal, 2007), ce qui peut en faire un choix professionnel valorisant et satisfaisant.

1.2. Pertinence sociale et scientifique

Les travailleurs autonomes étant davantage présents sur le marché du travail québécois et canadien, il devient pertinent d'approfondir la recherche à leur sujet afin de mieux comprendre leur situation, dont la conciliation de leurs domaines de vie. Le travail autonome peut avoir des conséquences négatives sur la vie personnelle (Tremblay et Villeneuve, 2013). La précarité des revenus, particulièrement en début de carrière (D'Amours et Kirouac, 2011), et l'absence d'avantages sociaux sont des éléments propres au travail autonome qui peuvent intervenir dans la conciliation des domaines de vie (D'Amours et Crespo, 2004). En effet, si le travailleur autonome doit s'occuper d'un enfant malade, il devra modifier son horaire de façon à minimiser les pertes de revenus et il arrive qu'il en vienne à perdre un contrat ou un client (Lee *et al.*, 2009). L'insécurité financière et l'instabilité des revenus rendent également la planification de ses vacances plus ardue et peuvent être une source de stress. Ce genre de travailleur est plus susceptible d'avoir des horaires atypiques, ce qui rend l'accès aux garderies plus difficile (Lefrançois *et al.*, 2016). De plus, les frontières entre le travail et la vie personnelle sont souvent plus floues pour ce type de travailleurs (Jamal, 2007), car ils sont plus enclins à être envahis par des pensées liées au travail. Ils peuvent aussi travailler à la maison durant les jours de fins de semaine et les soirs, ce qui peut déborder sur des activités personnelles ou familiales. De plus, l'utilisation croissante des technologies vient brouiller davantage ces frontières et peut causer des problèmes

de conciliation, en étant joignable en tout temps (Myrie et Daly, 2009; Wafi et Brangier, 2012).

Les travailleurs autonomes forment un groupe très hétérogène : 17,5 % dans les services professionnels; 14,1 % dans la construction scientifique et technique; 10,2 % dans les soins de santé et assistance sociale; 9,3 % dans le commerce; 7,9 % en finance, assurances et services immobiliers; 5,5 % en agriculture et 4,3 % dans l'information, la culture, les arts et les loisirs (Statistique Canada, 2018). De plus, les recherches ayant étudié la conciliation des domaines de vie des travailleurs autonomes (Prottas et Thompson, 2006; Tremblay *et al.*, 2006; Tremblay et Genin, 2009; Zhu, 2010) englobent souvent plusieurs professions et secteurs d'activités (Beaucage et Bellemare, 2007; Bernier *et al.*, 2003). Les études présentent ainsi une grande hétérogénéité dans leurs échantillons et leurs résultats, limitant la généralisation de ceux-ci, ce qui soulève la pertinence de s'intéresser à un secteur d'activité particulier.

Les professionnels en relation d'aide représentent un secteur d'activités qui n'a pas été précisément étudié dans les écrits sur les travailleurs autonomes. Pourtant, ils sont 12 % à travailler de façon autonome (Services Canada, 2013), dont 39,9 % des psychologues (Services Canada, 2013). De plus, les travailleurs en relation d'aide sont davantage sujets à l'épuisement professionnel et à la fatigue émotionnelle (Maslach, 2003). En effet, 15 % des professionnels de la santé et de l'éducation seraient victimes d'épuisement professionnel (Gamassou et Moisson-Duthoit, 2012), ce qui engendre des conséquences sur la santé des individus et leur famille, ainsi que des coûts sociaux pour leur prise en charge par le système de santé. De plus, au Québec, les professions en relation d'aide sont régies par des ordres professionnels qui exigent des investissements en formation et frais administratifs, ce qui ajoute aux responsabilités de ces travailleurs et à la gestion de leurs horaires. L'isolement, l'instabilité du travail et l'insécurité financière, particulièrement en début de pratique autonome, peuvent rendre l'expérience de la gestion des frontières entre les domaines de vie plus difficile

pour les psychologues à leur compte (Lee *et al.*, 2009). Pourtant, les écrits à leur sujet sur la conciliation des domaines de vie portent davantage sur les façons d'aider les clients aux prises avec des problématiques que sur leur propre expérience (Lee *et al.*, 2009). Les pratiques autonomes des autres professions de la relation d'aide (sexologue, conseiller d'orientation, travailleur social) ont aussi été peu étudiées ni leur expérience de la conciliation des domaines de vie.

1.3. Synthèse des écrits et objectif de la recherche

Initialement, les études sur la conciliation se sont beaucoup attardées au conflit entre les rôles de vie (Greenhaus et Beutell, 1985), permettant de cibler les charges négatives transmises d'un domaine à l'autre et de quantifier les différentes conséquences liées au conflit. Cependant, elles renseignaient peu sur les aspects plus positifs de la conciliation et sur ses mécanismes quotidiens. Plus précisément, elles ne tenaient pas compte de diverses composantes interagissant entre elles chez chaque individu, comme ses caractéristiques et ses préférences, ses priorités, son niveau de contrôle et son entourage. Dans cet ordre d'idées, depuis quelques années, maintes études s'intéressent à la façon dont les individus créent et gèrent les frontières entre leurs domaines de vie (Allen *et al.*, 2014) ainsi qu'aux effets positifs découlant de la conciliation de plusieurs rôles (Ollier-Malaterre, 2012). En effet, il s'agit d'un phénomène complexe et propre à chaque individu (Campbell-Clark, 2002), pour lequel un devis de recherche qualitatif s'avère idéal pour bien saisir les multiples éléments qui interagissent dans l'expérience de la conciliation ainsi que leurs apports négatifs ou positifs.

Les théories des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) et de Campbell-Clark (2000) proposent un cadre d'analyse permettant de mieux comprendre la conciliation des domaines de vie dans un monde où la perméabilité est très présente, particulièrement à cause des technologies (Allen *et al.*, 2014). Ces théories adoptent une perspective plus individuelle permettant de mieux appréhender le processus de la conciliation des domaines de vie, en fonction des préférences, modes de fonctionnement et relations de

chacun. Utiliser ce cadre d'analyse avec une population dont les frontières entre la vie personnelle et le travail sont plus floues (Jamal, 2007), et dont les pensées peuvent être envahies par la détresse de leurs clients (Maslach, 2003) s'avère donc très pertinent. Or, peu de recherches utilisant ce cadre de recherche pour étudier la conciliation des domaines de vie chez les travailleurs autonomes ont été recensées (Myrie et Daly, 2009; Prottas et Thompson, 2006; Schjoedt, 2013; Tremblay *et al.*, 2006).

Finalement, en s'intéressant aux phénomènes de gestion des frontières entre les domaines de vie, il sera possible d'identifier des stratégies de conciliation que les individus jugent efficaces (Ashforth *et al.*, 2000; Campbell-Clark, 2000), ce qui pourra s'avérer utile pour la pratique de l'orientation et du counseling de carrière. En effet, ces théories, axées sur le mode de fonctionnement des individus et leurs priorités de vie, sont liées au champ d'exercice de l'orientation professionnelle, qui est d'évaluer le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu de l'individu (Ordre des conseillers et conseillères en orientation du Québec, 2010) pour l'aider dans son développement socioprofessionnel. De plus, il devient inévitable de considérer l'individu dans tous les domaines de sa vie les implications sociales, sportives, personnelles ou communautaires devenant de plus en plus importantes dans le développement des individus (Lee *et al.*, 2009; Rothbard et Ollier-Malaterre, 2016; Savickas *et al.*, 2010; Super, 1990; Young et Valach, 2006). En somme, les travailleurs autonomes sont peu étudiés dans les écrits scientifiques en orientation (Neault, 2011) et peu de modèles sur la façon dont les individus concilient leurs domaines de vie semblent exister.

Le but de cette recherche est donc de mieux comprendre l'expérience de la gestion des frontières entre les domaines de vie chez des travailleurs autonomes en relation d'aide.

CHAPITRE II

CADRE DE RECHERCHE

Pour répondre à l'objectif de la recherche, soit de mieux comprendre l'expérience de la gestion des frontières entre les domaines de vie chez les travailleurs autonomes en relation d'aide, les concepts principaux seront présentés. Il s'agit du travail autonome, de la relation d'aide et des professions associées, ainsi que de la conciliation des domaines de vie avec un survol de l'évolution de la recherche sur ce sujet. Puis, l'approche théorique, soit les théories des frontières (Ashforth *et al.*, 2000; Campbell-Clark, 2000), sera détaillée avec ses différentes composantes : les types de frontières, la préférence individuelle entre l'intégration et la segmentation, l'identification aux domaines de vie, le niveau de contrôle sur la gestion des frontières et l'influence des personnes importantes des domaines de vie sur la gestion des frontières. Suivra la revue des écrits sur la conciliation des domaines de vie chez les travailleurs autonomes ainsi que des écrits utilisant la théorie des frontières comme cadre de recherche. Finalement, une synthèse des écrits menant aux questions spécifiques de recherche viendra clore ce chapitre.

2.1.Définition des concepts à l'étude et présentation du modèle théorique

2.1.1. Définition générale du travail autonome

Le travail autonome est une forme d'emploi atypique qui se différencie de l'emploi salarié, principalement par la relation entre le travailleur et le donneur d'ouvrage. Étant

donné qu'il y a plusieurs distinctions sur le plan fiscal, il importe de tenir en compte les six critères établis par Revenu Québec (2013) pour déterminer si le statut de l'emploi est autonome. En premier lieu, le travailleur autonome n'est pas subordonné à un employeur, c'est-à-dire qu'il décide par lui-même de ses méthodes de travail, du lieu de celui-ci, de l'horaire, du nombre de clients ou de l'aide qui lui est nécessaire. Le travailleur autonome doit aussi assumer des risques financiers et payer les dépenses reliées à son travail. De plus, il possède, dans la majorité des cas, le matériel nécessaire à l'exécution de son travail. Il offre des services ou produits qui ne sont pas intégrés dans les activités habituelles d'une entreprise et il est généralement payé pour effectuer une tâche précise plutôt que pour une période déterminée. La relation d'affaires entre le travailleur autonome et le client prend fin une fois cette tâche terminée. En fait, différents facteurs liés à cette relation distinguent le travailleur autonome du salarié comme l'interprétation du contrat de travail, l'adhésion aux assurances collectives et le paiement d'une indemnité de départ. Il faut aussi savoir que le titre de travailleur autonome n'est pas officiellement protégé par les lois provinciales et fédérales, que les critères énumérés ont été instaurés par la jurisprudence (Vadnais, 2005), ce qui fait en sorte que les conditions de travail varient beaucoup en fonction du donneur d'emploi et du travailleur.

Selon Statistique Canada (2016), les travailleurs autonomes se divisent, en quatre catégories, en fonction du fait qu'ils sont considérés en tant qu'entreprise constituée en société ou non (enregistrement légal de la société qui la définit comme une entité juridique distincte) et selon la présence ou l'absence d'aide rémunérée (embauche d'employés dans le but de réaliser les tâches exigées par le ou les clients). D'Amours (2005) nomme « travailleurs indépendants » les travailleurs autonomes sans aide rémunérée, et souligne que ces travailleurs ont un cadre de travail plus solitaire. De son côté, Laferté (2006) propose une définition conceptuelle et opérationnelle du travail autonome, qui exclut le fait d'avoir une aide rémunérée ainsi que l'absence de désir de croissance économique :

Le travailleur autonome est donc une personne qui : 1. n'a pas d'employé; 2. a un petit nombre de clients, mais n'est pas dépendante d'un seul donneur d'ordres; 3. ne désire pas faire croître son entreprise (lié à un faible, voire inexistant objectif de croissance); et 4. est devenue travailleur autonome volontairement ou non, et accepterait ou non un emploi si l'occasion se présentait. (Laferté, 2006, p. 140)

Cette définition ressemble à celle du travailleur indépendant décrit par D'Amours (2005), tout en incluant des informations plus individuelles (désir de croissance, volonté d'être travailleur autonome). Il n'y a pas vraiment de consensus sur une définition précise du travailleur autonome, mais il semble important de distinguer la présence ou l'absence d'aide rémunérée, car celle-ci joue un rôle dans l'organisation du travail et la croissance de l'entreprise.

En même temps qu'il effectue des activités indépendantes rémunérées, un travailleur autonome peut aussi avoir le statut de salarié, en ce sens qu'il peut également occuper un emploi où il est lié par un contrat de travail à un employeur, qui le paie et qui lui fournit le matériel nécessaire à l'exécution du travail souhaité (Commission des normes du travail du Québec, n.d.). Par exemple, un salarié à temps plein peut effectuer des contrats à son compte les soirs ou les fins de semaine. Il arrive également qu'un travailleur combine ces deux formes d'activités rémunérées pour subvenir à ses besoins, surtout en début de carrière lorsque la clientèle est moins développée ou quand il y fait face à un manque de revenus (D'Amours et Kirouac, 2011). La majorité des auteurs s'entendent pour dire que les travailleurs autonomes forment un groupe fort hétérogène présentant des profils très variés quant à l'organisation du travail (Di Loreto, 2007), d'où la pertinence d'étudier un groupe de travailleurs précis.

Dans le but de mieux discerner l'hétérogénéité des travailleurs autonomes, D'Amours et Crespo (2004) ont élaboré une classification de travailleurs autonomes sans employé à partir de cinq critères : 1) l'identité du demandeur du bien ou du service (type de

clients : individus, entreprises ou les deux); 2) l'identité du producteur (statut professionnel selon la Classification nationale des professions, revenus, scolarité, expérience, réseaux professionnels); 3) la nature et la qualité du produit ou du service offert (niveau de standardisation ou reproductibilité du bien ou du service); 4) l'organisation du travail (méthodes et processus de travail, délai et objectif du produit ou du service, rémunération) et 5) la répartition du risque (absence ou présence de protection sociale contre les risques professionnels comme les fautes professionnelles, la maladie, la vieillesse). Au total, six profils ont été établis : 1) les non-professionnels indépendants (clientèle composée de plus de vingt individus; niveau d'études secondaires, collégiales ou moins; services d'hygiène corporelle, d'entretien et de la vente; contrôle de l'organisation du travail, absence de protection sociale); 2) les petits producteurs dépendants (clientèle exclusivement composée d'entreprises, souvent une seule; contrôle du client des modalités du travail; pas de profil particulier sur l'identité du producteur, le produit et la répartition du risque); 3) les professionnels libéraux (clientèle composée de plus de vingt individus; niveau d'études universitaires et membres d'associations professionnelles; services de la santé et financiers; contrôle de l'organisation du travail, mais instance extérieure pour la fixation des tarifs; paiement de frais pour la protection sociale); 4) les conseillers et consultants (clientèle composée exclusivement d'entreprises; niveau d'études universitaires; services professionnels, d'expertise-conseil et d'éducation; contrôle de l'organisation du travail; paiement de frais pour la protection sociale); 5) les autres indépendants et ceux cumulant travail indépendant et salariat atypique (emploi salarié combiné à travail autonome; clientèle composée d'individus; niveaux d'études universitaires; services de loisirs et de divertissements; contrôle de l'organisation du travail; modalités de protection sociale défrayées par l'État ou un employeur); 6) les professionnels bénéficiant d'ententes collectives de travail (clientèle variée; niveau d'études universitaires; services en arts et culture; contrôle partagé de l'organisation du travail et instance extérieure pour modalités de tarification; membres d'une association syndicale et frais partagés pour modalités de protection sociale). Ces profils permettent de mieux classer les

travailleurs autonomes en fonction de grands domaines professionnels et de leur organisation du travail, mais manquent un peu de précision pour bien saisir les particularités propres à une catégorie de professions plus précise.

2.1.2. Définition de la relation d'aide et présentation des travailleurs autonomes en relation d'aide

Dans cette section, une définition de la relation d'aide est présentée, suivie d'une liste des professions légalement encadrées de ce domaine d'activités. Elles sont décrites et les caractéristiques liées à leur pratique de façon autonome sont énumérées. Selon Carl Rogers (1958), la relation d'aide sous-entend qu'un des « protagonistes cherche à favoriser chez l'autre la croissance, le développement, la maturité, un meilleur fonctionnement et une meilleure capacité d'affronter la vie. » (Rogers, 1958, p. 1). La relation d'aide repose sur la conviction que dans des conditions adéquates, certaines personnes peuvent en aider d'autres à surmonter leurs difficultés (Egan, 2005), qui sont reliées aux interactions intrapersonnelles (p. ex., problème de confiance en soi), interpersonnelles (p. ex., conflits conjugaux) ainsi qu'avec le milieu social, les organisations et les institutions (p. ex., délinquance) avec lesquels les individus transigent. Selon Egan (2005), le but de la relation d'aide n'est pas de résoudre le problème de l'individu, mais de l'aider à le gérer efficacement en développant et en mobilisant ses ressources personnelles. Boutanquoi (2008) rappelle que le travail clinique est le fondement de la relation d'aide, qui représente une rencontre avec autrui et l'accompagnement de ce dernier à travers un dialogue. La conviction que des individus peuvent ainsi accompagner d'autres est institutionnalisée par une série de professions aux expertises et approches variées, selon des objectifs curatifs ou préventifs (Egan, 2005).

L'Office des professions du Québec régit depuis 2009, avec le Projet de loi 21 (Assemblée nationale du Québec, 2009), les professions réunies dans ce qu'il nomme le domaine de la santé mentale et des relations humaines (psychologue, travailleur

social, thérapeute conjugal et familial, conseiller d'orientation, psychoéducateur, ergothérapeute, infirmière, médecin, orthophoniste et audiologiste, sexologue, criminologue) et dans lesquelles la relation d'aide est centrale. Le Projet de loi 21 a modernisé les champs d'exercice de ces professions, en accordant une réserve d'activités à risque de préjudices (p. ex., évaluation des troubles mentaux, évaluation d'une personne atteinte d'un trouble mental ou neurologique) en plus de chapeauter légalement la pratique de la psychothérapie (Office des professions du Québec, 2013). Toutes encadrées par un ordre professionnel, ces professions exigent de leurs membres une expertise ainsi que des habiletés et compétences particulières propres à la relation d'aide, qui sont reconnues par des diplômes ou des certifications spécifiques. D'autres professions sont considérées dans le domaine professionnel de la relation d'aide, comme technicien d'éducation spécialisée, mais ne sont pas légalement encadrées (Repères, 2015). Le Tableau 2.1 présente les champs d'exercice des différentes professions en relation d'aide, la répartition hommes et femmes ainsi que la proportion de travailleurs autonomes (Office des professions du Québec, 2013; Ordres des conseillers et conseillères d'orientations du Québec, 2016; Ordre des psychologues du Québec, 2016; Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec, 2016; Ordre professionnel des sexologues du Québec, 2016). Mis à part cette dernière statistique, il existe peu d'informations sur les caractéristiques des travailleurs autonomes en relation d'aide et il n'a pas été possible de trouver des statistiques pour toutes les professions de la relation d'aide.

Tableau 2.1 Champ d'exercice de professions en relation d'aide, répartition hommes femmes et pourcentage de travailleurs autonomes

Profession	Champ d'exercice professionnel	Répartition hommes / femmes dans la profession	Pourcentage de travailleurs autonomes sur l'ensemble de la profession
Psychologue	Évaluer le fonctionnement psychologique et mental ainsi qu'à déterminer, recommander et effectuer des interventions et des traitements dans le but de favoriser la santé psychologique et de rétablir la santé mentale de l'être humain en interaction avec son environnement.	F : 75 % H : 25 %	35,4 %
Travailleur social	Évaluer le fonctionnement social, à déterminer un plan d'intervention et en assurer la mise en œuvre ainsi qu'à soutenir et rétablir le fonctionnement social de la personne en réciprocité avec son milieu dans le but de favoriser le développement optimal de l'être humain en interaction avec son environnement.	F : 87 % H : 13 %	1 %
Thérapeute conjugal et familial	Évaluer la dynamique des systèmes relationnels des couples et des familles, à déterminer un plan de traitement et d'intervention ainsi qu'à restaurer et améliorer les modes de communication dans le but de favoriser de meilleures relations conjugales et familiales chez l'être humain en interaction avec son environnement.	F : 90 % H : 10 %	n.d.
Conseiller d'orientation	Évaluer le fonctionnement psychologique, les ressources personnelles et les conditions du milieu, à intervenir sur l'identité ainsi qu'à développer et maintenir des stratégies actives d'adaptation dans le but de faire des choix personnels et professionnels tout au long de la vie, de rétablir l'autonomie socioprofessionnelle et de réaliser des projets de carrière chez l'être humain en interaction avec son environnement.	F : 79 % H : 21 %	17 %
Sexologue	Évaluer le comportement et le développement sexuels de la personne, déterminer, recommander et effectuer des interventions et des traitements dans le but de favoriser un meilleur équilibre sexuel chez l'être humain en interaction avec son environnement.	F : 89 % H : 11 %	85 %

Sources : Office des professions du Québec (2013), OCCOQ (2016), OPQ (2016), OTSTCFQ (2016), OPSQ (2016)

Selon la classification établie par D'Amours et Crespo (2004), les travailleurs autonomes en relation d'aide appartiendraient au profil des professionnels libéraux. En effet, la majorité de ces travailleurs sont membres d'un ordre professionnel, leur travail exige une formation universitaire (souvent une maîtrise ou un doctorat) et ils offrent typiquement des services de santé. La pratique des travailleurs autonomes en relation d'aide est généralement composée de rencontres individuelles avec un nombre varié de clients, ce qui leur apporterait une plus grande autonomie dans l'organisation de leur travail, selon la logique de D'Amours et Crespo (2004). Cependant, ils doivent conjuguer avec des instances extérieures intervenant pour la protection du public, les ordres professionnels, ce qui modifie leur réelle autonomie. Ils sont nombreux à assumer seuls les frais de formation, ceux de l'assurance responsabilité professionnelle et à se payer une protection en vue de la retraite et des assurances privées (médicaments, invalidité).

2.1.3. Définition de la conciliation des domaines de vie

Dans cette section, un survol de l'évolution de la recherche sur la conciliation des domaines de vie mène aux définitions des concepts principaux, soit les domaines de vie et la conciliation de ceux-ci.

2.1.3.1. Distinction entre les concepts de rôles et de domaines de vie

Tout d'abord, il est important de définir et de différencier les concepts de rôle et de domaine de vie. D'abord initiée par le sociologue Merton (1957), la notion de rôle a été introduite en psychologie organisationnelle par Katz et Kahn (1978) et est à la base de la majorité des recherches portant sur les interactions entre les domaines de vie (Tremblay et Genin, 2009). Selon Katz et Kahn (1978), un rôle représente un ensemble d'activités ou de comportements attendus par une personne dans une position donnée. Les gens entourant cette personne ont donc des attentes à l'égard de son comportement, qui vont différer en fonction du contexte et des responsabilités liées à sa position.

Comme ce concept a été développé en psychologie organisationnelle, il fait principalement référence aux rôles des employés et des patrons.

Dans le domaine du développement vocationnel et de l'orientation professionnelle, Super (1985) a développé le modèle de l'arc-en-ciel reprenant le concept de rôle. Plutôt que de s'attarder aux comportements attendus chez les individus au travail, il a ciblé les différents rôles importants qu'un individu intègre dans l'ensemble de sa vie : enfant, élève, travailleur, citoyen, conjoint, personne au foyer, parent, retraité, personne en situation de loisirs. Ces rôles ont été établis en fonction des étapes de développement de la vie considérées comme typiques et certains rôles se tiennent simultanément. Il s'agit d'un modèle développemental qui souligne l'importance des différents rôles dans la vie d'une personne, mais qui ne permet pas nécessairement de comprendre leur conciliation au quotidien.

D'autre part, les domaines de vie représentent les champs d'activités d'un individu et peuvent rassembler plusieurs rôles (Tremblay, 2012). Par exemple, le domaine de la famille inclut les rôles de parent, d'enfant, de frère ou de sœur, de grand-parent, etc. Dans le langage usuel et celui utilisé par les instances gouvernementales, deux grands domaines de vie ressortent : celui du travail et de la famille (Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail, 2013; Tremblay, 2012). Cependant, plusieurs chercheurs préfèrent désigner ces domaines par les expressions vie professionnelle et vie personnelle, car elles sont plus justes et englobantes, entre autres, pour les individus n'ayant pas de responsabilités familiales, mais d'autres occupations personnelles (Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail, 2013; Chrétien et Létourneau, 2010; Tremblay, 2012). Par contre, cette appellation suggère aussi une séparation entre le travail et le reste de la vie, ce qui n'est pas le cas pour tous les individus. Il apparaît juste d'utiliser l'expression « domaines de vie » sans spécifier ceux-ci. En effet, de nombreux chercheurs soulignent la pertinence de décentraliser l'étude de la conciliation comme celle de deux grands domaines (Rothbard et Ollier-Malaterre, 2016) et de tenir compte d'autres activités auxquelles les individus peuvent s'identifier

(Kossek et Lautsch, 2012; Languilaire, 2009). La Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail (2013), plutôt que de diviser la vie en deux grands domaines, propose d'analyser les champs d'activités des individus selon 12 domaines : travail, soins personnels, famille, études, relations sociales, tâches domestiques, engagements communautaires, loisirs et sports, sorties et vacances, achats et finances, devoirs juridiques et déplacements. Cependant, cette classification comporte un nombre élevé de domaines et certaines activités deviennent difficiles à classer, car elles peuvent être incluses dans plusieurs domaines de vie (p. ex., vacances familiales : difficiles de les classer entre le domaine de la famille ou celui des sorties et vacances). Pour simplifier l'étude des domaines de vie, il apparaît opportun de pouvoir comprendre l'expérience de la conciliation en fonction des quatre domaines suivants : professionnel, familial (enfants, parents, couple, tâches domestiques), personnel (sports et loisirs, développement personnel) et social (amitiés, réseaux, engagements politiques ou communautaires) (Curie, 2000). Conséquemment, l'expression « domaines de vie » sera employée, dans un souci d'alléger le texte et de ne pas pointer un domaine en particulier. Elle permet également de brosser un portrait complet des activités des travailleurs autonomes en relation d'aide, sans présupposer qu'un ou des domaines prédominent.

2.1.3.2. Évolution de l'étude de la conciliation des domaines de vie

À la base des études sur la conciliation des domaines de vie, se trouvent des recherches portant sur les effets de l'accumulation de plusieurs rôles de vie. Deux grandes hypothèses ont dominé ces écrits scientifiques : 1) celle du déficit, des tensions et des conflits de rôles (*role conflict hypothesis*) (Goode, 1960; Greenhaus et Beutell, 1985) qui prend appui sur le fait que les ressources de l'individu sont limitées et 2) celle de l'accroissement qui considère l'apport des divers rôles de vie au bien-être personnel (*role enhancement hypothesis*) (Sieber, 1974). Bien que ces études emploient le terme « rôles » plutôt que « domaine », il est important de les présenter pour comprendre l'évolution de la recherche sur la conciliation. Donc, dans cette section, le concept de

conflits interrôles sera explicité tout comme une présentation sommaire de l'évolution du concept de la conciliation des domaines de vie.

2.1.3.3. Définition des conflits interrôles

S'appuyant sur la notion de rôles (Merton, 1957; Katz et Kahn, 1978), Greenhaus et Beutell (1985) ont élaboré un modèle de conflits interrôles qui est incontournable dans la recherche sur la conciliation travail-famille. Même si ces auteurs parlent en termes de conflits interrôles, ces derniers se rapportent à deux domaines de vie soit, le travail et la famille. Un conflit de rôles se produit quand les attentes de rôles liées à la famille et celles liées au travail sont incompatibles. La participation dans un des rôles (famille ou travail) devient difficile en raison de celle dans l'autre rôle. Les conflits interrôles peuvent être unidirectionnels (le rôle familial affecte le rôle professionnel ou le rôle professionnel affecte le rôle familial) ou bidirectionnels (les deux rôles s'affectent mutuellement).

Le modèle présente trois formes de conflits de rôles : celui basé sur le temps, sur la tension ou le comportement. Dans le premier cas, le temps occupé par la famille ou le travail viendra empiéter sur le temps disponible pour l'autre rôle. Dans le deuxième cas, c'est la tension ou le stress créés dans un des rôles qui viendra empêcher l'individu d'accomplir adéquatement son autre rôle. Enfin, dans le troisième cas, le comportement requis pour un des rôles s'avérera incompatible avec l'autre rôle. Plusieurs chercheurs ont étudié la conciliation des domaines de vie en se basant sur le modèle du conflit de rôles de Greenhaus et Beutell (voir recensions d'Allen *et al.*, 2000 et d'Amstad *et al.*, 2011). Bien que celui-ci permette de cibler les différentes causes de conflits de rôles, il ne permet pas de comprendre la façon dont le conflit s'installe et comment les individus gèrent efficacement leurs domaines de vie.

2.1.3.4. Conciliation des domaines de vie

Après s'être intéressés aux causes des conflits de rôles, les chercheurs se sont penchés sur les pistes de solution pour réduire ceux-ci (Tremblay, 2012), en choisissant le vocabulaire qui convient davantage à leur perception du contexte et aux variables étudiées (Chrétien et Létourneau, 2010; Del Rio Carral *et al.*, 2009). L'utilisation de l'expression « articulation travail-famille » a parfois été utilisée pour souligner les efforts mis en place pour organiser harmonieusement les rôles de ces deux grands domaines de vie (Tremblay, 2012). Les chercheurs de la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail (CGSST, 2013) de l'Université Laval emploient, quant à eux, l'expression « harmonisation travail-vie personnelle » pour désigner « l'activité par laquelle les personnes en emploi tentent d'assumer adéquatement leurs responsabilités professionnelles et personnelles » (CGSST, 2013, section Harmonisation travail-famille), ce qui en fait une action, et non un état établi ou recherché. Le terme « conciliation » s'est cependant imposé dans les écrits sur le sujet (Tremblay, 2012) ainsi que dans les communications gouvernementales. Le Gouvernement du Québec (2013) définit la conciliation comme la « recherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie familiale ». Pour sa part, le Gouvernement du Canada reprend la définition proposée par Rochon en 2000 :

La conciliation (...) est un état de bien-être, déterminé et défini individuellement, qu'une personne peut ou désire atteindre, et qui lui permet de gérer efficacement ses multiples responsabilités au travail, à la maison et dans sa communauté, tout en maintenant sa santé physique, émotionnelle, familiale et communautaire sans revers, stress ou conséquences négatives. (Rochon, 2000, p. 2)

Cette définition apparaît plus détaillée et complète que celle du Gouvernement du Québec, car elle inclut un troisième domaine (communauté), ainsi que les aspects positifs ou négatifs qui peuvent découler de l'expérience de la conciliation des

domaines de vie. De leur côté, Lachance et Brassard (2003) ont proposé cette définition de la conciliation travail-famille :

Tentative de gérer et d'équilibrer l'ensemble des exigences et des demandes caractérisant le travail et la vie personnelle et familiale (p. ex., demandes parentales, relation et intimité conjugale, vie sociale) de manière à ce que soient satisfaits le plus possible non seulement le travailleur lui-même, mais également les autres membres importants de son réseau social, dont plusieurs doivent composer avec leurs propres exigences familiales et professionnelles. (p. 121)

Celle-ci présente la conciliation comme un mécanisme de gestion des exigences de la vie pour réduire les conséquences négatives sur l'individu et son entourage, en incluant différents domaines de vie. Il apparaît pertinent de parler de conciliation comme d'un mécanisme plutôt que comme un état, tel que présenté dans la définition de Rochon (2011) et dans celle du Gouvernement du Québec (2013). De plus, ces définitions sont plus précises que celle proposée par la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail (CGSST, 2013) de l'Université Laval, en incluant plusieurs domaines de vie ainsi et fournissant plus de détails sur les composantes de la conciliation. À la lumière de ce survol, il apparaît que les définitions des termes harmonisation, articulation et conciliation ne font pas l'unanimité, mais insistent toutes sur la pertinence d'agencer le travail rémunéré aux autres domaines de vie (Lachance *et al.*, 2016). Cependant, l'utilisation plus fréquente du terme « conciliation » (Tremblay, 2012) ainsi que sa reconnaissance par l'Office québécois de la langue française (2010) justifient son emploi. C'est pourquoi l'expression « conciliation des domaines de vie » est privilégiée. Finalement, la définition proposée par Lachance et Brassard (2003) est retenue, car elle est plus précise et inclut également l'entourage, ce qui est essentiel dans l'étude d'un phénomène pour lequel les interactions sociales sont centrales, comme il en sera question dans la prochaine section sur l'approche théorique.

2.2.Approche théorique : les théories des frontières

Plutôt qu'étudier les conflits interrôles et leurs causes comme l'ont fait Greenhaus et Beutell (1985), Ashforth *et al.* (2000) ainsi que Campbell-Clark (2000) se sont intéressés aux frontières entre les domaines de vie ainsi qu'aux mécanismes par lesquels les individus passent de l'un à l'autre. Il existe de nombreux écrits traitant des théories des frontières dans le champ de recherche de la conciliation des domaines de vie, ce qui en fait un cadre théorique reconnu (Allen *et al.*, 2014; Rothbard et Ollier-Malaterre, 2016). Bien que développées pour l'étude de la conciliation auprès des travailleurs salariés, elles s'avèrent très pertinentes pour l'étude de la conciliation des travailleurs autonomes, étant donné le risque de brouillage de frontières pour ceux-ci leurs lieux et temps de travail étant souvent plus variables (Prottas et Thompson, 2006; Tremblay, 2008). Dans cette section, après une brève mise en contexte des deux théories, leurs composantes importantes sont décrites, soit les frontières et leurs caractéristiques ainsi que le continuum intégration-segmentation. Puis, l'identification aux domaines de vie et le niveau de contrôle de l'individu sur ses frontières, qui sont des caractéristiques personnelles et contextuelles jouant un rôle sur la gestion des frontières, sont abordés. Finalement, l'influence des personnes importantes que les individus côtoient au quotidien complète la présentation des théories.

2.2.1. Brève présentation contextuelle des théories des frontières

Tout d'abord, les deux théories des frontières, publiées en 2000 par Ashforth et ses collaborateurs et Campbell-Clark, sont souvent considérées comme équivalentes, mais il importe de rappeler ici qu'elles ont été développées dans des contextes différents (Allen *et al.*, 2014). Celle d'Ashforth *et al.* (2000) tient son origine de la théorie cognitivo-sociale de Zerubavel (1991), qui permet de mieux comprendre comment les individus classifient les éléments de leur quotidien en des catégories. Ashforth *et al.* (2000) s'en sont donc inspirés, dans le champ de la psychologie organisationnelle, pour

mieux illustrer et comprendre les transitions ainsi que les interactions entre le travail et la famille (Allen et *al.*, 2014). De son côté, Campbell-Clark (2000) a spécifiquement étudié les frontières entre les domaines de vie et leurs mécanismes dans le champ de recherche de la conciliation travail-famille, en adoptant une approche socioconstructiviste (Allen et *al.*, 2014). Selon Campbell-Clark (2000), la conciliation des domaines de vie est un phénomène que les individus appréhendent chacun à leur façon, par leurs expériences et leurs environnements ainsi que par le sens qu'ils leur donnent, selon leurs caractéristiques personnelles. Malgré ces distinctions, les deux théories ne sont pas si différentes et réfèrent aux mêmes concepts centraux (frontières, intégration, segmentation, identification, niveau de contrôle, influence des personnes importantes).

2.2.2. Types et caractéristiques des frontières

Selon Ashforth *et al.* (2000) et Campbell-Clark (2000), les frontières représentent des lignes de démarcation entre deux domaines de vie. Elles se déploient sous trois formes. Tout d'abord, il y a les frontières physiques, qui définissent l'endroit où le comportement associé au domaine prend place (p. ex., bureau). Ensuite, il y a les frontières temporelles, qui correspondent au moment où les comportements liés au travail ou à la famille ont lieu (p. ex., horaires de travail). Puis, il y a les frontières psychologiques, plus abstraites qui représentent des règles individuelles ayant pour but de déterminer les façons de penser, les comportements et les émotions ressenties appropriés dans un domaine ou dans l'autre (p. ex., penser à sa famille). Bien que créées par chaque individu, ces trois frontières sont influencées par son environnement et par les normes sociales. Bref, les frontières servent à délimiter le périmètre et la portée d'un domaine spatialement, temporellement et psychologiquement. Elles sont créées, maintenues et modelées par l'individu et les personnes importantes de ses domaines de vie en fonction de son contexte et de ses occupations.

Selon leurs caractéristiques, les frontières sont plus ou moins fortes. Deux éléments peuvent avoir un impact sur leur force : la perméabilité et la flexibilité. La perméabilité fait référence au degré auquel des éléments d'un domaine peuvent pénétrer l'autre, que ce soit sur les plans physique (p. ex., une photo familiale sur le bureau de travail), temporel (p. ex., répondre à un appel du travail lorsqu'on est en famille) ou psychologique (p. ex., penser à une dispute avec un proche alors qu'on est avec un client). La flexibilité des frontières représente la capacité d'une frontière à se contracter ou à s'épandre, selon les différentes demandes issues des domaines. Par exemple, travailler le soir ou encore prendre la matinée de congé pour ses enfants représente des frontières flexibles. Si les frontières sont perméables et flexibles, il se produit ce que Campbell-Clark (2000) nomme le mélange des domaines. Ce phénomène signifie que la zone autour de la frontière présumée entre les deux domaines n'est pas exclusive à l'un ou à l'autre. Cette zone ne permet plus de délimiter clairement les domaines, car des activités du travail et des activités familiales se feront conjointement (p. ex., répondre à ses courriels en supervisant les devoirs). Il y aurait ainsi davantage de risque de conflits entre les demandes respectives des domaines de vie particulièrement si ceux-ci ont des caractéristiques assez différentes. Si une frontière est qualifiée de forte, cela signifie qu'elle est imperméable (impénétrable), inflexible et ne permet pas le mélange entre les domaines de vie. À l'inverse, une frontière faible est perméable (pénétrable), flexible et permet le mélange entre les domaines de vie.

2.2.3. Continuum intégration-segmentation

Un individu dont les frontières entre les domaines sont faibles sera considéré comme étant en intégration, tandis que si les frontières sont fortes, il sera en segmentation. Ces deux manières de gérer les frontières se situent de part et d'autre d'un continuum, originalement présenté par Nippert-Eng (1996), pour qualifier la façon dont les individus concilient les domaines de leur vie et gèrent les frontières entre ceux-ci. À l'extrémité de ce continuum se trouve l'intégration totale de deux domaines de vie, ce

qui signifie que l'individu ne fait pas de distinction entre ces domaines ainsi qu'entre les personnes, les pensées, les façons de faire et d'être qui les composent. À l'autre extrémité du continuum se retrouve la segmentation totale, qui signifie que tous ces éléments sont généralement distincts d'un domaine à l'autre. Pour mieux illustrer les mécanismes de gestion des frontières entre les domaines de vie, Ashforth *et al.* (2000) font appel au concept de microtransitions, qui représentent les mouvements quotidiens entre les domaines de vie, souvent accompagnés de rites de transition (p. ex., temps de transport entre le travail et la maison, uniforme pour le travail, habitudes associées au début d'une journée de travail comme l'utilisation de la machine à café). Ces transitions psychologiques accompagnent le changement d'un domaine à l'autre. Selon Ashforth *et al.* (2000), les rites de transitions ne sont pas aussi nécessaires pour l'individu qui présente une préférence pour l'intégration, que pour ceux qui privilégient la segmentation.

Selon Ashforth *et al.* (2000) et Campbell-Clard (2000), il n'y a pas de niveau idéal d'intégration ou de segmentation des domaines de vie, car cela dépend des préférences de chaque individu et de son contexte. Pour comprendre où se situe un individu sur le continuum intégration-segmentation, il faut s'attarder aux caractéristiques des frontières entre les domaines, aux façons dont ils les créent et les gèrent, lesquelles dépendent, entre autres, de leurs caractéristiques personnelles et de celles des personnes importantes de leurs domaines de vie.

2.2.4. Identification et contrôle sur les domaines de vie

Les caractéristiques des frontières sont influencées par les préférences des individus ainsi que par deux caractéristiques (une plus personnelle et l'autre davantage contextuelle) : l'identification aux domaines de vie et le contrôle sur ceux-ci (Campbell-Clark, 2000).

Tout d'abord, l'identification aux domaines ne correspond pas nécessairement au temps et à l'énergie consacrés à chaque domaine, mais plutôt à l'importance accordée par l'individu aux responsabilités propres à ses domaines de vie. Cette dimension permet de comprendre à quel domaine de vie les individus ont tendance à accorder une plus grande signification et à partir desquels ils se définissent et se valorisent. Une forte identification à un domaine de vie procure de la motivation, l'envie de s'y impliquer, d'y contribuer, voire d'y exceller. Une identification faible, déficiente ou incohérente à un domaine provoque des frustrations chez l'individu, un déséquilibre ainsi que la possibilité de mettre fin à des relations avec des personnes de ce domaine (Campbell-Clark, 2000). Les auteurs suggèrent aussi qu'une forte identification à plusieurs domaines de vie favoriserait le sentiment d'équilibre, car l'individu a plus de chance de retirer de la satisfaction dans ses différents domaines de vie. Par exemple, si un individu ne s'identifie qu'à sa famille, mais qu'il doit travailler, il risque davantage de vivre des frustrations dans ce dernier domaine. Pour Ashforth *et al.* (2000), plus l'identification à un domaine est grande, plus l'individu aura tendance à intégrer celui-ci aux autres, sans nécessairement vivre une intégration totale.

Bien que l'individu puisse s'identifier fortement à un domaine, il n'est pas toujours possible que les frontières se déploient comme il le souhaiterait. Cela dépend de l'autre caractéristique importante, soit le niveau de contrôle qu'il a sur ses domaines de vie. Ce niveau résulte des compétences que l'individu possède en lien avec un domaine (plus il est compétent avec les tâches/responsabilités qui y sont liées, plus son contrôle est grand), du degré d'affiliation qu'il a avec les personnes importantes de ce domaine (plus il est proche et en bons termes avec ceux-ci, plus grand sera son contrôle) et ainsi qu'avec les valeurs et façons de faire du domaine (plus elles sont cohérentes avec les siennes, plus il aura de contrôle). Par exemple, un parent qui a de bonnes compétences pour prendre soin de son enfant, qui s'entend bien avec celui-ci et qui a une bonne relation avec l'autre parent, tout en partageant les valeurs liées à son éducation et à son bien-être aura un plus grand contrôle sur la conciliation de ses domaines de vie. Un

individu qui débute dans sa profession et qui a un réseau socioprofessionnel peu développé risque donc d'avoir moins de contrôle. Bref, le niveau de contrôle de l'individu sur la gestion de ses frontières est attribuable à son contexte socioprofessionnel et culturel (Ashforth *et al.*, 2000). Plus ce niveau est élevé, plus l'individu est satisfait et meilleure est la conciliation de ses domaines de vie (Campbell-Clark, 2000). Il faut cependant tenir compte du rôle de l'entourage de l'individu, car celui-ci influence aussi la gestion des frontières entre ses domaines de vie.

2.2.5. Influence des personnes importantes des domaines de vie

Selon Campbell-Clark (2000), l'entourage a un impact sur la conciliation des domaines de vie. En effet, les personnes importantes des domaines de vie représentent des acteurs particulièrement influents, assez pour qu'ils aient des effets sur le déploiement des frontières et sur la gestion de celles-ci. Les plus communs sont le superviseur dans le domaine du travail et le conjoint dans les domaines de la famille. Il peut y avoir des conflits entre l'individu et les personnes importantes de ses domaines de vie sur la gestion des frontières, par exemple sur les limites de ceux-ci ainsi que sur leur contenu (p. ex., un patron qui veut que son employé fasse des heures supplémentaires, mais ce dernier doit aller chercher ses enfants à la garderie). Pour les travailleurs autonomes, qui n'ont pas de patron, ce sont les clients qui peuvent être considérés comme les personnes importantes du domaine du travail. Selon Campbell-Clark (2000), trois facteurs liés aux relations avec l'entourage peuvent avoir une influence sur la satisfaction liée à la conciliation des domaines de vie : la compréhension de la réalité de l'autre, le soutien de l'autre ainsi que le niveau de différence entre les exigences des domaines respectifs des individus. Par exemple, un salarié dont le conjoint est travailleur autonome peut avoir des difficultés à comprendre les exigences liées à l'organisation du travail de celui-ci, ce qui peut mener à d'éventuelles mésententes. Dans le même sens, un patron qui n'a pas d'enfants est susceptible de moins bien

comprendre la réalité d'un employé qui est parent. Par conséquent, il y a donc plus de risques de conflits.

2.2.6. Synthèse des théories des frontières et de leur pertinence pour étudier la conciliation des domaines de vie

Les théories d'Ashforth *et al.* (2000) et de Campbell-Clark offrent un cadre d'analyse de la conciliation des domaines de vie qui met l'accent sur les frontières entre ceux-ci ainsi que les processus de transition par lesquels les individus passent de l'un à l'autre. Contrairement au modèle de Greenhaus et Beutell (1985), elles s'intéressent moins aux conflits entre les domaines et à leurs causes. Elles cherchent à expliquer l'expérience individuelle de la conciliation des domaines de vie par le fonctionnement de trois types de frontières (physiques, temporelles et psychologiques) et leurs caractéristiques (perméabilité et flexibilité). Les microtransitions illustrent les différentes façons de passer d'un domaine à l'autre, en fonction des préférences de segmentation ou d'intégration des domaines de vie. La segmentation représente des frontières fortes et définies entre les domaines tandis que l'intégration correspond à des frontières faibles et floues. L'identification des individus à leurs domaines de vie ainsi que leur niveau de contrôle sur la gestion de leurs frontières sont à considérer pour appréhender la conciliation des domaines de vie. De plus, cette théorie inclut les personnes importantes des domaines de vie, élément pertinent pour l'étude de la conciliation, car il s'agit d'un processus plus social qu'individuel. Plus l'individu pourra gérer ses frontières de façon cohérente avec ses préférences et priorités, plus l'expérience de la conciliation sera satisfaisante. Les théories des frontières permettent donc d'approfondir la compréhension du mécanisme complexe qu'est la conciliation des domaines de vie, en prenant en compte des caractéristiques personnelles et contextuelles.

2.3.État des connaissances sur la conciliation des domaines de vie et la gestion des frontières des travailleurs autonomes en relation d'aide

Dans cette section, une recension d'écrits sur la conciliation des domaines de vie reposant sur la théorie des frontières est présentée. Étant donné qu'il y a peu d'écrits sur la population spécifique des travailleurs autonomes, des études s'intéressant à des salariés sont aussi présentées, car elles permettent de mieux comprendre la conciliation des domaines de vie selon les théories d'Ashforth *et al.* (2000) et de Campbell-Clark (2000). Les résultats sont présentés en fonction des différents éléments qui en sont issus. D'abord, les études traitant des caractéristiques des frontières et des préférences entre l'intégration et la segmentation des domaines de vie, permettant de mieux situer les individus sur le continuum ainsi que de certaines conséquences (positives et négatives) de ces façons de concilier leurs domaines de vie. Ensuite, des écrits s'étant intéressés à l'identification aux domaines de vie des individus et à son lien avec le déploiement des frontières suivent. Puis, une section porte spécifiquement sur les facteurs motivationnels des travailleurs autonomes et leur identification à ce statut d'emploi, car ils permettent de mieux saisir le niveau de contrôle sur les frontières que peut avoir cette population. Des études portant sur le niveau de contrôle sont aussi détaillées ainsi qu'une étude traitant précisément des interactions avec les personnes importantes des domaines. Finalement, ces informations mènent aux questions spécifiques de la recherche, dont le but est de mieux comprendre l'expérience de la gestion des frontières entre les domaines de vie chez des travailleurs autonomes en relation d'aide.

2.3.1. Caractéristiques des frontières et préférence intégration-segmentation

Dans cette section sont rassemblés les écrits qui se sont attardés à décrire le fonctionnement des frontières chez des individus et à classer ceux-ci selon qu'ils sont davantage en intégration ou en segmentation de leurs domaines de vie. Les premières études présentées ont été réalisées auprès de travailleurs salariés (El Wafi et Brangier,

2012; Kreiner, Hollensbe et Sheep, 2009; Languilaire, 2009; McNall *et al.*, 2015), les suivantes ont comparé des salariés à des travailleurs autonomes (Prottas et Thompson, 2006; Schjoedt, 2013) et les dernières ont ciblé précisément des travailleurs autonomes (Myrie et Daly, 2009; Tremblay et Genin, 2009).

Tout d'abord, une étude exploratoire (Languilaire, 2009) visant à développer un modèle inspiré des théories des frontières, très élaboré, permet d'illustrer la complexité de l'expérience de la conciliation. Dans le cadre d'une thèse sur les processus d'intégration et de segmentation des domaines de vie misant sur une approche narrative, le portrait des habitudes de 13 gestionnaires a été dressé à partir de leur récit. De cette façon, les caractéristiques des frontières ont été détaillées tout comme des éléments liés à leur gestion. Le chercheur a présenté des concepts nouveaux, mais complémentaires à ceux Ashforth *et al.* (2000) et de Campbell-Clark (2000). D'abord, tout en reprenant les frontières physiques et temporelles, il propose quatre nouveaux types de frontières : humaine (relations avec les autres en fonction des domaines), comportementale, cognitive (pensées), émotionnelle et psychosomatique (niveaux d'énergie et de tension ressentis et pouvant se transmettre d'un domaine à l'autre). La frontière psychologique des théories d'Ashforth *et al.* (2000) et de Campbell-Clark (2000) a donc laissé sa place, un peu comme s'il avait décortiqué les différents éléments psychologiques : pensées, émotions, tensions; bien que l'aspect psychosomatique soit nouveau. La frontière humaine rappelle le concept de communication avec les personnes importantes des domaines de Campbell-Clark (2000). Quant à la gestion des frontières, il a situé les participants sur le continuum intégration-segmentation non pas globalement, mais en fonction de chacune des sept frontières étudiées, et ce, pour chaque domaine de vie. Il a d'ailleurs inclus l'étude de quatre domaines de vie (travail, famille, vie privée et vie sociale), ce qui est une contribution par rapport aux études recensées. De plus, il a aussi tenu compte des changements de préférences dans des étendues de temps plus longues (p. ex., préférer davantage segmenter en vieillissant ou préférer intégrer quand un enfant vient au monde). Selon lui, chaque frontière se déploie de deux façons :

premièrement, elle se positionnera mentalement, en fonction des préférences et volontés des individus, puis concrètement, c'est-à-dire en actions visibles dans la vie des individus. Il souligne que le processus de gestion des frontières est social et ainsi lié aux émotions des individus impliqués, qui joueront un rôle dans la satisfaction globale de l'individu. Il importe donc de tenir en compte l'expérience subjective de l'individu dans l'étude de la conciliation, pour mieux comprendre son expérience. Très théorique et ne s'intéressant pas à des travailleurs autonomes, cette étude fait toutefois ressortir la pertinence d'étudier quatre domaines de vie plutôt que deux (travail et famille), comme la majorité de la littérature. Par contre, les nouveaux types de frontières proposés recoupent un peu les trois proposées par Ashforth *et al.* (2000) ainsi que Campbell-Clark (2000) et alourdirait inutilement le travail d'analyse.

D'autres recherches ont tenté de documenter empiriquement les différentes frontières proposées par Ashforth *et al.* (2000) et Campbell-Clark (2000) ainsi que d'étudier les préférences des individus entre l'intégration et la segmentation. Tout d'abord, dans le but de mieux comprendre les stratégies de conciliation adoptées par les individus, Kreiner *et al.* (2009) se sont intéressés à leurs comportements quotidiens. Ils ont voulu identifier des stratégies favorisant la segmentation lorsque des individus font face à une intégration non désirée (frontières trop perméables et flexibles; domaines trop intégrés par rapport à leur préférence individuelle). Les participants étaient des prêtres épiscopaux, ayant pour la plupart une famille et rapportaient avoir des responsabilités semblables à celles de travailleurs autonomes. Ils ont été interrogés en deux temps pour identifier les moyens quotidiens qu'ils utilisaient pour segmenter davantage leurs domaines de vie : d'abord, via quelques questions exploratoires intégrées lors de formations ($n=220$) leur étant destinées, puis via téléphone pour un entretien semi-dirigé ($n=60$). Suivant l'analyse thématique, les résultats sont présentés en quatre catégories de stratégies : comportementales, temporelles, physiques et communicationnelles. Premièrement, les stratégies comportementales font référence à des actions concrètes touchant l'organisation du travail comme le fait d'avoir recours

à des personnes du domaine à qui on délègue certaines tâches; tirer parti des technologies (p. ex., logiciel pour gérer certaines tâches, arrêter les alertes) ainsi que trier et prioriser les activités (p. ex., retirer des activités superflues ou les réserver à un autre trimestre). Deuxièmement, les stratégies temporelles, qui aident à gérer ce type de frontières : concevoir son horaire par blocs, respecter des moments où on ne souhaite pas être dérangé et réserver du temps pour sa vie personnelle. Troisièmement, il y a les stratégies physiques, pour gérer ce type de frontières : mettre en place une barrière physique comme une porte; adapter son environnement (p. ex., aménager une salle d'attente ou modifier l'éclairage) ainsi que se servir de la symbolique des objets (p. ex., ne pas mettre d'éléments liés à la famille pour préserver sa vie privée). Finalement, il y a les stratégies communicationnelles, qui font référence aux personnes importantes des domaines : leur verbaliser ses attentes et les confronter s'ils ne respectent pas les limites souhaitées. Selon les auteurs, les stratégies énumérées aident les individus à segmenter davantage leurs domaines, car cela peut s'avérer plus difficile de mettre ses limites dans la pratique d'une profession à nature « vocationnelle ». Bien que ne visant pas précisément des travailleurs autonomes en relation d'aide, cette étude donne des exemples concrets de gestion des frontières pour une conciliation des domaines de vie plus segmentée.

Les technologies étant très présentes dans les domaines du travail et de la vie personnelle, cela a amené certains auteurs (El Wafi et Brangier, 2012, 2016) à s'intéresser spécifiquement aux comportements liés à leur utilisation et à leurs effets sur la perméabilité des frontières entre les domaines. El Wafi et Brangier (2012) ont également voulu se renseigner sur la stratégie (intégration ou segmentation) préconisée par les individus en fonction de leur utilisation des technologies. Une première étude de 10 entretiens (El Wafi et Brangier, 2012) a permis le développement d'un questionnaire quantitatif en ligne, auquel 247 salariés ont répondu (El Wafi et Brangier, 2016). À la suite d'équations structurales pour tester le lien entre les variables du modèle préalablement élaboré, 4 profils de perméabilité ont été élaborés : 1) le modèle

de la segmentation (les outils technologiques sont responsables de garder les frontières imperméables et agissent à titre de protecteurs des deux domaines de vie), 2) le modèle de l'intégration (la technologie contribue à la perméabilité du domaine du travail), 3) le modèle de l'hybridation (le domaine de la famille est plus perméable que celui du travail, indépendamment de l'utilisation que l'individu fait des technologies) et 4) le modèle du débordement (les deux domaines se mélangent sans que cela soit voulu, indépendamment de l'utilisation que l'individu fait des technologies). Les technologies peuvent donc autant favoriser l'intégration que la segmentation en fonction de la préférence des individus et de leur niveau de contrôle sur la gestion de leurs frontières. Ces modèles permettent d'aider à comprendre le rôle des technologies sur les caractéristiques des frontières entre les domaines de vie et la préférence intégration-segmentation, tout en abordant l'asymétrie des caractéristiques des frontières selon l'identification aux domaines de vie. Cependant, il manque d'informations pour certains modèles et sur le contexte plus global de l'individu, comme son entourage ou sa satisfaction face à son utilisation des technologies et de ses impacts sur la conciliation de ses domaines de vie.

Toujours chez les salariés, mais sur une population précise, une étude porte sur la gestion des frontières chez des préposés aux bénéficiaires devant porter assistance et soins à une clientèle vulnérable dans des organisations à but non lucratif. Comme les professionnels en relation d'aide, ils prennent soin d'humains dans leurs deux grands domaines de vie et sont plus à risque de fatigue émotionnelle (McNall *et al.*, 2015). À l'aide de questionnaires quantitatifs, la préférence entre l'intégration ou la segmentation a été évaluée, ainsi que les niveaux de fatigue émotionnelle et d'enrichissement entre les domaines de vie. Selon les résultats, une préférence pour l'intégration des domaines de vie peut permettre un enrichissement positif, c'est-à-dire que les affects positifs liés au travail se transposeront dans le domaine familial. Cependant, l'expérience positive dans la famille ne semble pas enrichir l'expérience au travail, comme si les affects positifs de la vie familiale se transposaient moins que ceux

du travail. Selon McNall *et al.* (2015), cela pourrait signifier aussi que l'intégration du travail est à double tranchant, c'est-à-dire qu'il peut enrichir positivement le domaine de la famille tout comme l'affecter négativement. Cela est une information importante à considérer étant donné le plus grand risque d'épuisement lié au travail chez les professionnels de la relation d'aide (Maslach, 2003) et le fait qu'ils côtoient des personnes vivant des difficultés et des émotions négatives. McNall *et al.* (2015) soulignent l'importance de tenir compte des particularités du travail et la nécessité de poursuivre des recherches pour comprendre quel type de stratégies de gestion des frontières (intégration ou segmentation) est plus adapté pour chaque individu.

Des écrits ont apporté de l'information sur les caractéristiques des frontières chez les travailleurs autonomes ainsi que leur préférence entre l'intégration et la segmentation. D'abord, selon une étude qui comparait des travailleurs autonomes à des salariés, il semblerait que les entrepreneurs témoignent d'une plus grande intégration de leurs domaines de vie, ce qui fait en sorte qu'ils sont souvent moins structurés, ce qui peut mener à un mélange non désiré ou non contrôlé (Schjoedt, 2013). De plus, les frontières du travail sont moins perméables que celles du domaine de la famille pour cette catégorie de travailleurs. Cela signifie que leur domaine du travail subit moins d'interruptions par famille que l'inverse, ce qui cause des conflits. Par contre, la grande autonomie dont ils jouissent permettrait de transférer plus facilement les ressources d'un domaine à l'autre. Par exemple, ils peuvent élargir leur réseau professionnel ou se faire de nouveaux clients dans le cadre d'activités non professionnelles, comme les loisirs ou les activités avec enfants. Il s'agit donc d'un effet positif de l'intégration des domaines de vie pour une population de travailleurs autonomes.

Dans une autre étude comparant des travailleurs autonomes et des salariés, Prottas et Thompson (2006) ont analysé les données d'une enquête nationale portant sur la conciliation travail-famille ($n=3\,504$), dont 80 % étaient des employés et 20 % des travailleurs autonomes avec ou sans employé. Ils ont évalué les demandes du domaine

de la famille, les caractéristiques du travail (heures, niveau d'autonomie), les niveaux de stress, de bien-être, de satisfaction et de conflit travail-famille. Parmi les résultats, il apparaît que les travailleurs autonomes sans employé semblent les plus choyés en ce qui a trait à l'autonomie et ressentent en général moins de pression que les autres. Par contre, l'échantillon s'avère très hétérogène, ce qui rend difficile la généralisation de ces résultats, une fois les variables démographiques prises en compte. C'est pourquoi les chercheurs concluent que les caractéristiques liées au travail ainsi que les caractéristiques démographiques prédiraient mieux le niveau de conflit entre le travail et la famille que le statut d'emploi. Finalement, ils suggèrent que la conciliation des domaines de vie des travailleurs autonomes est facilitée pour ceux qui préfèrent l'intégration, celle-ci étant d'ailleurs plus fréquente avec ce statut d'emploi.

Seulement deux études ont porté sur la gestion des frontières chez des travailleurs autonomes. Dans une étude qualitative exploratoire (Myrie et Daly, 2009), les comportements de gestion des frontières physiques et temporelles de 30 travailleurs autonomes, de différentes professions travaillant à domicile (dont 4 thérapeutes familiaux et conjugaux) ont été interrogés lors d'entretiens. Malgré le contexte de travail similaire des participants, leurs préférences individuelles exercent un grand rôle dans la façon de gérer leurs frontières, certains segmentant et d'autres intégrant. Physiquement, la majorité des individus interrogés ont des lieux dédiés au travail, séparés du reste de la maison par des signes clairs, particulièrement quand il faut maintenir une certaine confidentialité avec les clients, comme c'est le cas pour les travailleurs en relation d'aide. Temporellement, la segmentation des frontières prend la forme d'un horaire en blocs, où chacun correspond à un domaine. Étant donné que le travail est réalisé au domicile, un certain mélange des domaines semble toutefois inévitable, tout comme une perméabilité non désirée, même pour ceux préférant la segmentation. En effet, leurs frontières physiques sont beaucoup plus faibles que pour les travailleurs autonomes ayant un bureau à l'extérieur de la maison, ce qui augmente les interruptions d'un domaine à l'autre. Ceux ayant des frontières physiques faibles

travaillent dans plusieurs pièces tout au long de la journée ou leur matériel de travail se trouve dans des pièces à d'autres vocations. Ces intrusions d'éléments physiques, tout comme celles liées à l'utilisation du téléphone, peuvent irriter les autres personnes du domicile et leur donner l'impression d'être privés d'avoir accès à un espace ou d'entrer en contact avec le travailleur. Les individus dont les domaines sont plutôt intégrés font simultanément des activités professionnelles et personnelles, comme travailler à l'ordinateur en jetant un œil sur les enfants qui jouent. Cette recherche fournit des informations descriptives sur la gestion des frontières des travailleurs autonomes, mais ne renseigne pas réellement sur leur satisfaction face à l'expérience de la conciliation des domaines de vie, ce qui mériterait d'être approfondi.

De leur côté, en étudiant les effets des technologies sur la perméabilité des frontières physiques et temporelles des travailleurs autonomes en informatique, Tremblay et Genin (2009) arrivent à des conclusions similaires. Les membres d'une association professionnelle ont été sollicités pour répondre à un questionnaire en ligne portant principalement sur leurs lieux et temps de travail. La conclusion majeure de cette étude est le fait que l'utilisation des technologies des travailleurs dépend aussi de leur préférence entre la segmentation et l'intégration. Deux groupes se dressent : les intégrateurs (fort mélange entre les domaines; beaucoup de travail à la maison les soirs ou les fins de semaine; $n=47$) ou les séparateurs (faible mélange entre les domaines; peu de travail à la maison les soirs ou les fins de semaine; $n=56$). Conséquemment, les demandes du marché (clients) vont plus ou moins pénétrer les domaines hors travail, en fonction des stratégies utilisées par les travailleurs pour limiter ou encourager cette perméabilité. L'étude met donc de l'avant la diversité du déploiement des frontières entre les domaines de vie chez une population homogène de travailleurs autonomes. Cependant, elle ne renseigne pas sur le niveau de contrôle des travailleurs sur leurs frontières et leur satisfaction face à la stratégie employée ni celle de leur entourage.

Pour résumer, des écrits se sont penchés sur l'étude descriptive des comportements pour mieux situer des salariés et des travailleurs autonomes sur le continuum intégration-segmentation, sans nécessairement apporter d'éléments sur la satisfaction face à la conciliation des domaines de vie. En effet, il semble que cela puisse dépendre d'autres facteurs, tels l'âge et les caractéristiques de l'emploi lui-même. Chez les travailleurs autonomes, l'intégration est plus présente. De plus, le travail pénètre davantage le domaine de la famille que l'inverse et cela peut avoir des conséquences négatives sur la gestion des frontières. D'un autre côté, il peut y avoir un enrichissement positif entre les domaines grâce à l'intégration, mais cela dépend de la satisfaction de l'individu dans ceux-ci. Il est donc intéressant de se pencher sur l'identification aux domaines pour voir comment elle peut jouer un rôle sur le déploiement des frontières et la satisfaction.

2.3.2. Identification aux domaines de vie

Les prochaines études recensées se sont intéressées à la gestion des frontières en étudiant, entre autres, l'identification aux domaines de vie des individus. D'abord, à l'aide d'un devis quantitatif, Olson-Buchaman et Boswell (2006) ont évalué la perméabilité des frontières, le niveau d'intégration des domaines de vie et l'identification à ceux-ci (travail et famille) pour voir comment ces différents éléments peuvent interagir dans le processus de conciliation. Au total, 360 employés non académiques d'une université ont été interrogés via un questionnaire sur les différentes dimensions. Il est ressorti de l'analyse que plus un individu s'identifie fortement au travail, plus la frontière du domaine de la famille est perméable. Des éléments du travail pénètrent donc le domaine de la famille, faisant en sorte que l'individu privilégie un comportement d'intégration, principalement grâce à son utilisation des technologies. Cependant, ces individus laissant davantage le travail se mélanger à la famille rapportaient davantage de conflits travail-famille. Ceux pour qui des éléments liés à la famille pénétraient le domaine du travail en rapportaient moins. En d'autres termes, les

pénétrations du travail dans le domaine de la famille semblent avoir des conséquences plus négatives que les pénétrations de la famille dans le domaine de la famille. Aussi, un niveau d'identification fort au travail favorise les stratégies d'intégration, ce qui ne peut être affirmé pour ceux s'identifiant plus fortement à la famille. Il serait pertinent de voir si cela se manifeste chez les travailleurs autonomes, étant donné la nature particulière de leur statut d'emploi.

S'intéressant également à l'identification aux domaines de vie, Winkel et Clayton (2010) arrivent à une conclusion semblable, à la suite d'une étude quantitative auprès de 657 employés d'entreprises variées, dont la majorité était diplômée universitaire et parent d'en moyenne deux enfants. Les questions visaient la flexibilité de leurs frontières, l'habileté de transiter d'un domaine à l'autre et l'identification aux domaines de vie (travail et famille). Les résultats suggèrent que l'identification à un domaine de vie est liée à la façon de transiter d'un domaine à l'autre et à la flexibilité des frontières. Un individu s'identifiant fortement au domaine de la famille a plus de difficulté à transiter vers le domaine du travail et démontre une plus grande flexibilité des frontières pour répondre aux besoins de la famille. D'un autre côté, un individu pour qui l'identification à la famille est plus faible présente des frontières moins flexibles, par exemple en ne quittant pas le travail plus tôt pour des obligations familiales. Il serait donc plus aisé de passer à un rôle auquel l'individu s'identifie davantage et les rites de transition seraient donc moins nécessaires dans ce contexte. Les résultats de l'étude apportent de l'information sur les effets de l'identification aux domaines de vie sur la flexibilité des frontières et les transitions (flexibilité plus grande pour le domaine auquel un individu s'identifie davantage), mais ne sont pas issus directement de travailleurs autonomes.

Toujours chez des salariés, mais dans le cadre d'une étude qualitative, Ba (2011) a mené des entrevues auprès de 28 couples avec enfants, dont les deux membres travaillaient. Le but était de mieux comprendre les facteurs émotionnels et identitaires

à partir desquels les parents construisent un système de gestion des frontières. Les deux parents ont été interviewés ensemble, ce qui ajoute une dimension intéressante, en incluant directement le point de vue d'un membre important du domaine de vie. En même temps, ils ont pu être restreints dans leurs propos par la présence de l'autre. Au terme de l'analyse thématique, deux profils sont proposés : les parents segmenteurs (environ deux tiers des participants) et les parents intégrateurs (à peu près le tiers des participants). Pour les premiers, le travail et la famille sont deux domaines distincts dans leur quotidien, étant moins engagés émotionnellement envers le domaine du travail que celui de la famille. Ils apprécient un emploi aux horaires réguliers et offrant une certaine flexibilité pour leur permettre de bien séparer leurs domaines de vie. Les deuxièmes, quant à eux, s'identifient fortement à leur travail, tout en étant près émotionnellement du domaine de la famille. Ils occupent des professions académiques ou libérales, qui permettent un grand niveau d'autonomie ainsi qu'une valorisation personnelle importante, liée à une motivation intrinsèque. Pour eux, l'intégration est bénéfique et appréciée, car il y a un transfert des ressources et des expériences positives. Selon Ba (2011), la stratégie favorisée (intégration ou segmentation) permet de mieux comprendre l'identification des individus à leurs domaines de vie. Selon lui, les individus segmentant sont satisfaits du travail selon des motivations plus externes (salaire, horaire) que ceux intégrant les domaines de vie (identité, accomplissement). Bref, ceux dont le travail correspond à des valeurs personnelles (identification au domaine élevée) intègrent davantage leurs domaines de vie, ce qui rejoint les conclusions d'Olson-Buchanan et Boswell (2006), de Schjoedt (2013) et de Winkel et Clayton (2010). Cette étude auprès de salariés renseigne sur les frontières psychologiques et les émotions liées à la conciliation des domaines de vie ainsi que sur le rôle de l'identification aux domaines de vie.

En somme, ces écrits intégrant l'identification aux domaines de vie dans l'étude de la gestion des frontières suggèrent qu'une forte identification au travail semble associée à une préférence pour l'intégration. L'intégration a des effets variés, plutôt positifs sur

le domaine du travail, mais plutôt négatifs sur celui de la famille, bien que cela ne soit pas équivoque, car un transfert des expériences positives peut se faire entre les deux domaines. Malgré le statut particulier du travailleur autonome, aucune étude recensée portant sur l'identification aux domaines de vie n'a étudié précisément cette population.

2.3.3. Facteurs motivationnels menant au travail autonome

Il apparaît maintenant pertinent de se pencher sur les caractéristiques propres aux travailleurs autonomes et à leurs motivations à occuper ce statut d'emploi pour voir comment celles-ci peuvent jouer sur leur identification aux domaines de vie ainsi que sur les caractéristiques de leurs frontières.

En effet, les facteurs motivationnels et les caractéristiques personnelles sont des éléments importants, qui apportent de l'information sur l'identité et l'expérience des travailleurs autonomes. Tout d'abord, deux types de facteurs influencent le choix du travail autonome : les facteurs *push*, externes à l'individu, et les facteurs *pull*, inhérents à celui-ci. Les facteurs *push* liés au choix du travail autonome se manifestent quand, à défaut de trouver un travail salarié, victimes de la détérioration et de la précarisation des conditions d'emploi, les individus tentent de gagner leur vie en créant leurs propres emplois. Ces situations varient en fonction de l'économie et sont accentuées lors des périodes de récession économique, où le travail autonome tend à augmenter (Larochelle-Côté, 2010). Il s'agit donc de facteurs externes à l'individu, qui se voit contraint de choisir ce type d'emploi, de façon involontaire, ce qui amène un risque d'insatisfaction (Beaucage et Bellemare, 2007). De leur côté, les facteurs *pull* font en sorte que les individus sont attirés vers ce type d'emploi, que ce soit en raison de l'accomplissement de soi ou la créativité et de l'autonomie qu'il permet (Beaucage *et al.*, 2004).

En ce qui concerne les facteurs *pull* à l'individu, Feldman et Bolino (2000) se sont appuyés sur la théorie des ancrs de carrière développée par Schein en 1978 pour cerner

les motivations des travailleurs autonomes. Les ancrs de carrière sont des construits représentant des ensembles de préférences propres à chaque individu en lien avec la motivation par rapport à la carrière. Ceux qui possèdent les ancrs de carrière « créativité entrepreneuriale » ou « autonomie et indépendance » sont plus sujets à opter pour le travail autonome que ceux qui possèdent l'ancre de carrière « sécurité et stabilité ». Cette idée a été reprise par Beaucage *et al.* (2004) lorsqu'ils présentent les facteurs *pull*. Croson et Minniti (2011), tout comme Felfe *et al.* (2007), soulignent l'importance que les travailleurs autonomes satisfaits accordent à l'autonomie ainsi qu'à la discipline, l'optimisme, l'ambition et la flexibilité (Beaucage et Bellemare, 2007). De plus, de nombreuses femmes opteraient pour ce type d'emploi pour faciliter la conciliation de leurs domaines de vie, par le biais d'une plus grande flexibilité et la possibilité de travailler à la maison, particulièrement lorsqu'elles ont de jeunes enfants (Beaucage *et al.*, 2004; D'Amours, 2005). Les individus qui occupent un travail au statut autonome et qui l'ont fait par choix, c'est-à-dire selon des facteurs *pull*, sont plus satisfaits de leur travail et s'identifient plus fortement à ce domaine de vie (Beaucage et Bellemare, 2007; Croson et Minniti, 2011; Jamal, 2007). De plus, les travailleurs autonomes sont souvent très engagés vis-à-vis de la forme de leur organisation du travail, parfois plus qu'envers la nature même de ce dernier. Ce niveau d'engagement varie selon leur appréciation et leur identification à cette forme d'emploi (Felfe *et al.*, 2007). Les facteurs *pull* peuvent ainsi être associés à la motivation intrinsèque et les facteurs *push* à la motivation extrinsèque, concepts développés dans la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (1985) et largement utilisés dans plusieurs domaines, dont la psychologie du travail (Deci et Ryan, 2008). Ces facteurs sont donc liés aux concepts d'identification aux domaines de vie (Ashforth *et al.*, 2000; Campbell-Clark, 2000) et il apparaît pertinent d'en tenir compte pour l'étude de la conciliation des domaines de vie chez une population de travailleurs autonomes.

La grande diversité des motivations et des aspirations des travailleurs autonomes a fait l'objet de l'étude de Beaucage et Bellemare (2007), qui présente cinq profils de

travailleurs autonomes en fonction du succès de leur expérience : les *comblés*, les *nuancés*, les *tenaces* ou *idéalistes*, les *insatisfaits* parfois *résignés* et les *très insatisfaits*. Les *Comblés* s'expriment explicitement sur leur grande satisfaction comme travailleurs autonomes, appréciant la liberté professionnelle et d'horaire qu'ils ont, tout comme la grande diversité de tâches à accomplir ainsi qu'une facilité à concilier leurs domaines de vie. Ils ne voudraient pas changer de type d'emploi et s'y consacrent entièrement (c'est-à-dire qu'ils ne combinent pas celui-ci avec des emplois à temps partiel). Les conditions objectives leur semblent souvent favorables : conjoint salarié, à la retraite ou transition vers celle-ci. Pour leur part, les *Nuancés* parlent des mêmes avantages que les *comblés*, tout en élaborant davantage sur les inconvénients liés à ce type d'emploi : faiblesse ou irrégularités des revenus, liberté et autonomie pas absolues, car il faut se soustraire aux exigences des clients, à la concurrence et à ses propres limites, plus d'heures de travail et variété des tâches moins appréciée. Certains rapportent une meilleure conciliation des domaines de vie tandis que d'autres moins de place pour leur vie personnelle. Cependant, les avantages l'emportent sur les inconvénients et ils ne changeraient pas leur statut de travailleur autonome pour celui de salarié. Les *Tenaces ou idéalistes*, quant à eux, tracent un bilan plutôt négatif de leur expérience, bien que déterminés à persévérer malgré de grandes difficultés (surtout financières), car le travail autonome représente un idéal de liberté à atteindre. Pour les *Insatisfaits, parfois résignés*, les avantages liés à l'autonomie ne compensent pas les difficultés engendrées par ce type d'emploi. Ils se disent déçus et souhaitent trouver un emploi salarié, insistant beaucoup sur l'isolement, et la précarité des conditions du travail autonome. Finalement, les *Très insatisfaits* dressent un bilan très négatif, rapportant n'avoir pas plus d'autonomie ou de liberté et ayant surtout été contraints par des facteurs *push* (absence d'emploi sur le marché ou état de santé précaire) de choisir ce type d'emploi. Ils veulent donc changer pour un emploi salarié et voient très peu d'avantages au travail autonome. Ces profils permettent de comprendre la variété de l'expérience des travailleurs autonomes et l'importance des caractéristiques individuelles dans la façon d'appréhender les avantages et inconvénients liés à ce type d'emploi. Cependant, cette

étude visait les travailleurs autonomes de tous horizons, donc elle n'apporte pas spécifiquement d'information sur les travailleurs en relation d'aide.

Selon les derniers écrits recensés, il apparaît pertinent de tenir compte des différents facteurs ayant mené les travailleurs autonomes en relation d'aide à choisir ce type d'emploi. De plus, leur satisfaction et les émotions ressenties face à cette organisation du travail renseignent sur leur identification à ce statut de travail, qui peut être une fierté comme un fardeau. Certains facteurs sont plus personnels (motivation, organisation, détermination), tandis que d'autres, contextuels (revenus, stabilité). Il semble donc que le niveau de contrôle sur les frontières soit aussi important à considérer pour mieux comprendre l'expérience des individus.

2.3.4. Niveau de contrôle des individus sur leurs frontières

Comme l'ont présenté Ashforth *et al.* (2000) et Campbell-Clark (2000), le niveau de contrôle des frontières représente l'influence que possède l'individu sur la gestion de celles-ci. Il dépend de différents éléments, par exemple son identification aux domaines, son entourage et son niveau d'avancement dans la carrière. Certaines études ont tenté de mesurer le niveau de contrôle des frontières, d'abord chez des salariés, puis chez des travailleurs autonomes.

En premier lieu, Kossek *et al.* (2012) ont établi des profils de conciliation en évaluant des caractéristiques de leur gestion des frontières. Le but de leur étude quantitative était de regrouper les individus ayant un processus semblable pour ainsi favoriser le développement de mesures organisationnelles plus adaptées aux différentes façons de concilier les domaines de vie. Ainsi, ils ont fait passer différents questionnaires à plusieurs centaines de gestionnaires pour mesurer le niveau de contrôle perçu sur la gestion des frontières, l'identification aux domaines de vie, la perméabilité des frontières et le mélange entre les domaines de vie. Ils incluent un autre domaine que le travail ou la famille, ce qui est un élément rare dans les écrits recensés. Suivant des

analyses typologiques, les chercheurs ont identifié six profils (traduction libre) : 1) guerriers du travail (*work warriors*) : peu de contrôle sur les frontières, centrés sur le travail, perméabilité asymétrique : le domaine de la famille est perméable, mais pas celui du travail; 2) réactifs débordés (*overwhelmed reactors*) : peu de contrôle sur les frontières, centrés sur le travail et la famille (*dual-centric*), haut niveau de perméabilité des deux domaines; 3) gardiens de la famille (*family guardians*) : haut niveau de contrôle sur les frontières, centrés sur le travail et la famille, perméabilité asymétrique : le domaine du travail est perméable, mais pas celui de la famille; 4) amoureux de la fusion (*fusion lovers*) : haut niveau de contrôle sur les frontières, centrés sur la famille et le travail, grande perméabilité entre les deux domaines; 5) diviseurs (*dividers*) : haut niveau de contrôle sur les frontières, centrés sur la famille et le travail, imperméabilité entre les domaines; 6) éclectiques – hors travail (*nowork-eclectics*) : haut niveau de contrôle sur les frontières, centrés sur un autre domaine que le travail ou la famille, grande perméabilité. Il est intéressant de voir que les individus peuvent exercer un grand contrôle sur la gestion de leurs frontières tout en intégrant beaucoup leurs domaines de vie, car des études précédentes mentionnaient le risque de brouillage non contrôlé lorsqu'il y a une forte intégration. Sans être aussi exhaustive que le modèle de Languilaire (2009), cette étude tient compte de multiples facettes de la conciliation et propose une lecture plus holistique de ce phénomène que les nombreuses d'études qui se sont attardées à seulement une ou deux variables. Le fait de présenter différents profils de gestion des frontières selon des caractéristiques personnelles s'avère pertinent, pour permettre de mieux comprendre les différentes préférences des individus et les stratégies les plus appropriées pour eux. De plus, Kossek *et al.* (2012) intègrent d'autres domaines de vie que le travail ou la famille, sans préciser lequel par contre (*nonwork*). Cependant, ces profils ne ciblent pas précisément les travailleurs autonomes, n'incluent pas l'influence des personnes importantes des domaines et ne renseignent pas non plus sur la satisfaction des individus dans leur gestion des frontières.

Au Québec, Tremblay *et al.* (2006) ont réalisé une étude qualitative sur la conciliation des domaines de vie chez de 71 travailleurs autonomes œuvrant à leur domicile, de professions très variées (dont deux psychologues). Le but était de mieux comprendre les avantages et désavantages du télétravail. Les résultats renseignent sur le niveau de contrôle des participants sur leurs frontières physiques et temporelles. Le fait de travailler à la maison fait en sorte qu'ils sont dérangés plus souvent par leurs proches. Les participants rapportaient de nombreuses contraintes temporelles liées aux exigences des clients, particulièrement en début de carrière, ayant donc un contrôle sur leurs frontières plus faible que désiré. En effet, ne voulant pas refuser d'occasion d'affaires, ils se plient aux demandes des clients, même si cela ne leur convient pas ou empiète sur leurs autres activités. D'un autre côté, la grande flexibilité de leurs frontières temporelles favoriserait tout de même la conciliation de ces diverses activités familiales, sociales ou récréatives. Il s'agit d'un côté paradoxal de la flexibilité chez les travailleurs autonomes, comme le mentionnaient Beaucage et Bellemare (2007) dans leurs profils de succès des travailleurs autonomes. Cette étude souligne encore la pertinence de documenter les conditions de travail et l'impact de l'entourage sur le contrôle que les travailleurs autonomes peuvent avoir sur leurs frontières, sans explorer les frontières psychologiques.

2.3.5. Influence des personnes importantes des domaines sur les frontières

Par rapport à l'entourage des individus, une étude quantitative a porté sur les communications entre des individus et les personnes importantes de leurs domaines de vie, en utilisant la théorie des frontières comme cadre (Campbell-Clark, 2002). Les participants étaient en grande majorité mariés, parents et travaillaient à temps plein et ils ont répondu à différents questionnaires sur leurs obligations et les communications qu'ils entretenaient avec les personnes importantes de leurs domaines de vie. Les individus qui abordent des éléments liés à la famille au travail sont davantage en intégration et présentent des frontières plus perméables et flexibles. Cependant, ceux

qui partagent de l'information sur leur travail aux membres de leur famille n'ont pas nécessairement des frontières plus faibles, c'est-à-dire qu'ils peuvent segmenter temporellement et physiquement leurs activités professionnelles, mais communiquer beaucoup à ce sujet avec leur entourage. Cette communication aide à une meilleure expérience de la conciliation des domaines de vie. Selon les résultats de l'étude, les gens très engagés dans leur travail négligent la communication avec leur entourage familial, même si les activités professionnelles peuvent se mélanger avec le domaine familial. Ces informations apportent un autre angle que les résultats présentés précédemment. En effet, les études rapportaient que l'intégration était souvent présente chez les individus s'identifiant fortement au travail. Les conclusions de Campbell-Clark (2002) montrent que l'intégration des domaines de vie (des frontières faibles) n'inclut pas nécessairement l'intégration à l'égard des communications avec les personnes importantes des domaines de vie. Les échanges entre les individus permettent une meilleure compréhension de leurs domaines respectifs (travail ou famille), contribuant ainsi à un sentiment d'équilibre et à une meilleure conciliation. Il est donc pertinent d'inclure l'étude des relations interpersonnelles et des échanges avec les personnes importantes des domaines dans le contexte de la recherche sur la conciliation des domaines de vie, particulièrement chez une population de travailleurs autonomes, car plusieurs intrusions du travail sur la famille peuvent irriter les membres de celle-ci et créer des conflits (Myrie et Daly, 2009).

2.3.6. Synthèse des écrits, lacunes, questions spécifiques de recherche

Les théories des frontières sont reconnues comme un cadre de recherche pertinent pour mieux comprendre l'expérience de la conciliation des domaines de vie, car elles permettent de saisir les processus quotidiens qui s'opèrent entre ceux-ci grâce aux caractéristiques des frontières physiques, temporelles et psychologiques. De plus, elles incluent des composantes pertinentes pour saisir l'expérience globale de la conciliation des domaines de vie (identification aux domaines, niveau de contrôle sur les frontières

et influence des personnes importantes des domaines sur la gestion de celles-ci). Comme quelques études l'ont fait, recenser et classer les comportements des individus, tels leurs horaires, leurs habitudes de travail et l'utilisation qu'ils font des technologies permettent de les situer sur le continuum intégration-segmentation. L'intégration signifie que les domaines sont mélangés et les frontières réduites. Des conséquences négatives comme des conflits avec l'entourage peuvent subvenir plus facilement dans ce contexte. La segmentation, de son côté, représente des domaines distincts qui ne s'entrecoupent pas. Moins de conflits semblent émerger de cette façon de gérer les frontières, bien que l'intégration puisse être appréciée par plusieurs. Or, il importe de tenir compte des préférences des individus pour qu'ils puissent vivre une expérience de gestion de leurs frontières satisfaisante.

Outre les différentes caractéristiques des frontières temporelles et physiques, il faut également prendre en considération le vécu subjectif des individus face à la conciliation de leurs domaines de vie comme les émotions, qui sont liées aux frontières psychologiques. Celles-ci n'ont pas été précisément étudiées. Les travailleurs autonomes en relation d'aide doivent très souvent conjuguer avec les émotions négatives de leurs clients et il s'avère intéressant de voir comment cela peut affecter leur façon de gérer les frontières entre les domaines de vie.

Les effets du travail autonome sur la gestion des frontières sont difficiles à cerner. Cette catégorie de travailleurs est reconnue comme vivant davantage en intégration, bien que cela dépende beaucoup de leurs caractéristiques personnelles et de celles du travail lui-même, d'où la pertinence d'étudier les préférences intégration-segmentation d'individus d'un même domaine professionnel. De façon étonnante, à cause du risque de mélange incontrôlé entre les domaines de vie chez les travailleurs autonomes, peu d'écrits recensés ont retenu les théories des frontières comme cadre d'analyse pour l'étude de la gestion des frontières chez cette population. De plus, ces études fournissaient des données plutôt descriptives des stratégies de conciliation, sans

nécessairement explorer l'identification aux domaines de vie ou la satisfaction des individus.

Les théories des frontières (Ashforth *et al.*, 2000; Campbell-Clark, 2000) présentent l'identification aux domaines de vie comme une composante importante dans l'expérience de la conciliation. Il s'agit de l'importance et le sens attribués à chacun des domaines par les individus. Selon les écrits recensés, l'identification forte au domaine du travail est liée à une plus grande intégration des domaines de vie, tandis qu'une identification forte à la famille est davantage liée à une segmentation des domaines, mais parfois asymétrique. Quelques études (Kossek *et al.*, 2012; Languilaire, 2009) ont considéré d'autres domaines de vie (vie sociale, vie personnelle), ce qui s'avère pertinent, car certains individus vont s'identifier fortement à un domaine différent du travail ou de la famille et cela permet une vision plus holistique de leur expérience.

Quant aux travailleurs autonomes, les recherches démontrent qu'ils représentent une catégorie d'individus très hétérogène. Leur expérience de travail et la satisfaction qui y est reliée semblent dépendre, en grande partie, des facteurs qui les ont poussés vers ce type d'emploi (*push* ou *pull*). La majorité des travailleurs autonomes ayant choisi ce type d'emploi selon des facteurs *pull* s'identifie à ce statut d'emploi et valorise grandement l'autonomie; c'est une façon pour eux de s'accomplir. Certains trouvent que la conciliation de leurs domaines de vie est plus facile grâce à la plus grande flexibilité de leurs frontières, tandis que d'autres vont rapporter l'inverse, en raison des exigences des clients, de l'instabilité et de la multitude de tâches à réaliser. Il semble donc important de considérer les facteurs ayant mené les travailleurs autonomes à ce type d'emploi, car ils sont susceptibles d'avoir un impact sur leur expérience de gestion des frontières et leur satisfaction globale.

Le niveau de contrôle sur les frontières est également une composante des théories qu'il faut considérer pour bien saisir l'expérience de la conciliation des domaines de vie et de la gestion des frontières entre ceux-ci. En effet, le déploiement concret des frontières n'est pas toujours en accord avec les préférences des individus et leur identification aux domaines de vie. Cela dépend du niveau de contrôle qu'ils ont sur leur gestion des frontières, lequel représente l'influence qu'ils peuvent exercer sur celles-ci, en fonction des exigences propres à chaque domaine. Chez les travailleurs autonomes, ce niveau est particulièrement bas en début de carrière et ils subissent souvent les aléas des clients ou du marché économique (p. ex., facteurs *push*). Un faible niveau de contrôle affecte négativement les individus, par exemple, des travailleurs autonomes peuvent désirer un emploi salarié pour retrouver une meilleure stabilité, et donc, souhaitent davantage de contrôle. Bien que des individus puissent intégrer leurs domaines de vie tout en contrôlant bien leurs frontières, la segmentation est souvent considérée comme une stratégie synonyme d'un plus grand niveau de contrôle sur les frontières. En effet, l'intégration augmente les risques de perméabilité non souhaitée des frontières et des conflits avec les personnes importantes des domaines de vie. Étant donné que les travailleurs autonomes sont reconnus pour intégrer davantage leurs domaines de vie, il s'avère intéressant d'en savoir davantage sur leur niveau de contrôle à l'égard de leurs frontières.

Les personnes importantes des domaines peuvent aussi jouer un rôle déterminant dans la conciliation des domaines de vie, ce processus étant d'abord social. Autant la stratégie de gestion des frontières favorisée peut les affecter, autant ceux-ci peuvent influencer les frontières de l'individu. La communication avec ceux-ci est un élément qui peut faciliter ou compliquer l'expérience de la conciliation des domaines de vie. Les personnes de l'entourage et l'influence qu'elles exercent méritent donc d'être prises en compte pour mieux saisir le phénomène complexe de la conciliation des domaines de vie ainsi que les conséquences positives et négatives pouvant en découler.

En somme, il semble pertinent d'étudier une catégorie précise de travailleurs autonomes en fonction des caractéristiques de leur travail et de l'organisation de leurs temps et de leurs lieux de travail, soit les professionnels en relation d'aide. Confrontés à des situations et des émotions négatives, les stratégies de conciliation qu'ils adoptent en matière de frontières psychologiques, physiques et temporelles sont peu connues. De plus, leur expérience subjective mérite d'être prise en compte en considérant d'autres domaines de vie que le travail et la famille, car il semble que la vie sociale ou personnelle prenne des significations bien particulières pour certains individus et peu d'études ont inclus ces domaines. Les niveaux d'identification aux domaines de vie ainsi qu'au statut de travailleur autonome méritent aussi d'être analysés, pour voir comment ils peuvent affecter l'expérience de la conciliation des domaines de vie ainsi que le niveau de contrôle sur les frontières. Tenir en compte des relations interpersonnelles et professionnelles apporte une autre dimension à la compréhension de la réalité de la conciliation des domaines de vie des travailleurs autonomes. Cette étude a donc pour but de mieux comprendre l'expérience de la gestion des frontières entre les domaines de vie chez des travailleurs autonomes en relation d'aide en répondant aux questions de recherche suivantes :

- 1) Où se situent les travailleurs autonomes en relation d'aide sur le continuum intégration-segmentation en fonction des caractéristiques de leurs frontières physiques, temporelles et psychologiques?
- 2) Quelle est l'identification des travailleurs autonomes en relation d'aide à leurs différents domaines de vie (famille, travail, vie sociale, vie personnelle) ?
- 3) Quelle est l'identification des travailleurs autonomes en relation d'aide à leur statut de travailleur autonome (facteurs *push* ou *pull*)?

- 4) Comment les travailleurs autonomes en relation d'aide perçoivent-ils leur niveau de contrôle sur la gestion de leurs frontières?
- 5) Comment les travailleurs autonomes en relation d'aide perçoivent-ils le niveau d'influence des personnes importantes de leurs domaines de vie sur la gestion de leurs frontières?
- 6) Comment les travailleurs autonomes en relation d'aide qualifient-ils leur expérience de la conciliation de leurs domaines de vie?

CHAPITRE III

MÉTHODOLOGIE

3.1. Devis et contexte de la recherche

Le choix d'un devis de recherche qualitative dans le cadre de cette recherche s'est avéré pertinent étant donné que celle-ci vise à comprendre la gestion des frontières entre les domaines de vie chez des travailleurs autonomes en relation d'aide. Un tel devis de recherche a permis d'explorer l'expérience des individus et de leurs représentations (Paillé et Muchielli, 2012) ainsi qu'un pluralisme et un relativisme dans leur définition des objets et des choses (Poupart *et al.*, 1997), éléments que des mesures quantitatives n'auraient pas permis de recueillir. L'approche qualitative choisie est descriptive (Corbière et Larivière, 2014) pour permettre de décrire le vécu des individus. Pour répondre à la question générale et aux questions spécifiques de recherche, des entretiens individuels semi-dirigés ont été menés. Les entretiens permettent l'analyse de réalités sociales selon la perspective de ceux qui les vivent, de recueillir des informations sur le fonctionnement d'un groupe par des individus représentatifs de celui-ci ainsi que de rendre compte du point de vue de ces derniers (Poupart *et al.*, 1997). Les entretiens semi-dirigés ont permis de couvrir les thèmes soulevés par les questions spécifiques de recherche tout en laissant une liberté à l'interviewé et une flexibilité quant au déroulement de l'entretien (Turner, 2010).

Ce mémoire s'est inscrit dans un projet de recherche de plus grande envergure portant sur les effets de l'utilisation des technologies de l'information et des communications sur la conciliation travail-famille et la qualité des relations interpersonnelles des travailleurs autonomes. Ce projet, mené par Lise Lachance, professeure à l'Université du Québec à Montréal, a obtenu du financement de la part du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada. Le devis de recherche de ce projet est mixte, c'est-à-dire qu'il contient des volets quantitatif et qualitatif. Les entrevues du présent mémoire constituaient une partie du volet qualitatif de ce projet de recherche. Les données retenues dans le cadre du mémoire sont donc issues de ce projet, mais ont été traitées de façon distincte.

3.2.Participants

Étant donné que le but de la recherche n'est pas de généraliser les résultats, mais bien de mieux comprendre le phénomène de la conciliation vécu comme un processus individuel et complexe, des méthodes de recrutement non représentatives ont pu être utilisées. Étant donné que les travailleurs autonomes travaillent individuellement, il peut être plus difficile de les rejoindre et d'en avoir un portrait précis. L'échantillonnage a donc été fait de façon non aléatoire, par choix raisonné et par réseaux. La population cible, les travailleurs autonomes en relation d'aide, représente un échantillon plutôt homogène et une diversification interne de l'échantillon (profession et âge variés) était souhaitée (Poupart *et al.*, 1997). Il faut savoir que les participants de tous les domaines professionnels ont d'abord été recrutés pour répondre à un questionnaire quantitatif en ligne pour le grand projet de recherche. Pour ce faire des annonces ont été diffusées par l'entremise de regroupements d'entrepreneurs et de travailleurs autonomes, ainsi que des ordres ou associations professionnels. Dans le cadre du présent mémoire, il s'agit de l'Ordre des psychologues du Québec, l'Ordre des sexologues du Québec, l'Ordre des travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec, l'Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec

et l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. Des courriels ciblés ont aussi été envoyés à des cliniques de professionnels en santé psychologique et soins de mieux-être. À la fin du questionnaire, ils pouvaient manifester leur intérêt à participer à une entrevue. Pour être sélectionnés aux fins de la recherche, les participants devaient pratiquer de façon autonome une des professions ciblées par l'actuelle étude et leur pratique privée devait occuper un minimum de 15 heures par semaine. Puis, la responsable du projet, en tenant compte des critères de sélection énoncés, a choisi aléatoirement des participants travailleurs autonomes en relation d'aide ayant manifesté l'intérêt de prendre part au volet qualitatif de l'étude, en échange d'un montant de 75 \$.

Au total, 24 participants ont été rencontrés (2 hommes et 22 femmes), alors que la saturation des données a été jugée atteinte par la chercheuse et ses collègues de recherche, c'est-à-dire qu'il n'y avait pas de nouveaux thèmes révélés dans les dernières entrevues et que des ressemblances entre les participants se dessinaient pour former des profils, au fur et à mesure de l'analyse thématique. Ce nombre de participants est acceptable et approprié pour une recherche qualitative exploratoire, où l'entretien est l'instrument de collecte de données (Endacott et Botti, 2005; Crouch et McKenzie, 2006). Il n'a pas été possible de recruter un nombre égal d'hommes et de femmes. Cela peut être attribuable au fait que les femmes sont majoritaires parmi les professions ciblées (voir Tableau 2.1) et qu'elles sont plus enclines à participer à des études (Strabac et Aalberg, 2011). Les participants étaient âgés de 32 à 61 ans ($M = 42,1$; $ÉT = 7,86$). Ils avaient à leur charge d'un à trois enfants ($M = 1,75$; $ÉT = 0,52$), âgés de moins d'un an à 21 ans ($M = 9,59$; $ÉT = 5,26$). De ce nombre, 21 sont en couple, dont 13 avec un conjoint qui a un travail salarié et 8 avec un conjoint également travailleur autonome. Deux des conjoints occupent aussi un travail dans la relation d'aide et les autres sont dans des domaines variés. Tous les participants sont membres d'un ordre professionnel et quatre sont membres de deux ordres différents. En ce qui a trait aux études complétées, 1 possède un baccalauréat, 20 une maîtrise et 3 un doctorat.

Il faut noter que 11 participants occupent aussi un emploi à temps partiel ou plein en tant que salariés, en plus de leurs activités autonomes. Ils vivent dans différentes régions administratives du Québec : Montréal ($n=11$); Montérégie ($n=3$); Capitale-Nationale ($n=2$); Laval ($n=2$); Laurentides ($n=2$); Centre-du-Québec ($n=2$); Estrie ($n=1$) et Outaouais ($n=1$).

3.3.Outils de collecte de données

Le guide d'entretien comporte une liste de questions ouvertes, ainsi que des reformulations de celles-ci, en cas d'incompréhension de la part des participants (Poupart *et al.*, 1997). De plus, des sous-questions étaient prévues pour les participants qui parlaient peu (Poupart *et al.*, 1997). Le guide d'entretien a d'abord été prétesté à deux reprises par la chercheuse et les auxiliaires de recherche qui ont réalisé les entrevues auprès de travailleurs autonomes de leur entourage éloigné. Les questions qu'il contient couvrent les thèmes soulevés par les six questions spécifiques de recherche ainsi qu'un volet plus orienté vers l'utilisation des technologies de l'information et des technologies (davantage lié au grand projet de recherche). Il a été élaboré de façon conjointe avec les chercheurs de l'équipe de recherche, s'appuyant sur les écrits recensés et les concepts décrits. La première section porte sur les raisons ayant mené au choix du travail autonome ainsi que les avantages et désavantages perçus, permettant d'identifier si ce sont plutôt des facteurs *pull* ou *push* (Beaucage et Bellemare, 2007). Ensuite, la deuxième de section vise à comprendre l'organisation du travail des participants (lieux et temps de travail), permettant de qualifier leurs frontières temporelles et physiques ainsi que d'identifier le type de comportements (intégration ou segmentation) préféré. La troisième section s'intéresse à l'utilisation des technologies en fonction des domaines de vie, ce qui permet aussi de mieux identifier les préférences entre intégration ou segmentation. Puis, la quatrième section porte sur les priorités et les projets de vie des participants, en fonction des différents domaines de vie, ce qui permet d'analyser leur identification aux domaines de vie, par

exemple si un est vraiment prioritaire ou s'ils sont plutôt égaux. Vient ensuite un bloc de questions pour comprendre l'utilisation des technologies lequel avait pour but de répondre aux objectifs du grand projet de recherche. La section suivante couvre des questions permettant de mieux comprendre les habitudes psychologiques liées à la conciliation ainsi que le contrôle perçu par les participants sur leur gestion des frontières ainsi que celle des personnes importantes de leur domaine. Finalement, l'expérience de la conciliation et la satisfaction face à celle-ci sont abordées dans la dernière section du guide, laquelle avait pour but d'identifier d'autres stratégies liées au continuum intégration-segmentation.

Tableau 3.1 – Questions du guide d'entretien en fonction des questions spécifiques de recherche

QUESTIONS SPÉCIFIQUES DE RECHERCHE	EXEMPLES DE QUESTIONS DU GUIDE D'ENTRETIEN
1) Où se situent les travailleurs autonomes en relation d'aide sur le continuum intégration-segmentation en fonction des caractéristiques de leurs frontières physiques, temporelles et psychologiques?	<i>Pouvez-vous me décrire le travail que vous faites en tant que travailleur autonome?</i> <i>À quel endroit exercez-vous habituellement vos activités professionnelles?</i> <i>Pouvez-vous me décrire une « semaine typique » de travail en me précisant votre horaire et les activités que vous devez réaliser dans le cadre de votre travail? Est-ce qu'il y a des différences selon les journées et les périodes de l'année?</i> <i>Comment parvenez-vous à départager votre vie professionnelle de votre vie personnelle?</i>
2) Quelle est l'identification des travailleurs autonomes en relation d'aide à leurs différents domaines de vie (famille, travail, vie sociale, vie personnelle)?	<i>Mis à part le travail, quels sont vos autres activités, vos loisirs?</i> <i>Dans votre vie professionnelle, de quoi êtes-vous particulièrement fier? Quelles sont les activités importantes pour vous et qui vous motivent présentement? Qu'est-ce que vous aimeriez changer ou développer à court terme et à plus long terme? (Qu'est-ce que vous aimeriez avoir, être ou faire?) (Puis, dans votre vie professionnelle, dans vos études (s'il y a lieu), dans votre vie conjugale, dans votre vie familiale, dans votre vie personnelle, dans votre vie sociale ou vos loisirs. Quelle place occupe le travail par rapport à vos autres domaines de vie? (À quel point considérez-vous le travail comme important dans votre vie en ce moment? Par rapport à votre vie familiale, personnelle, sociale et communautaire?)</i>

3) Quelle est l'identification des travailleurs autonomes en relation d'aide à leur statut de travailleur autonome (facteurs <i>push</i> ou <i>pull</i>)?	<i>Quelles sont les raisons qui vous ont amené à travailler de façon autonome ? (Quand avez-vous pris cette décision? Pourquoi? Quels facteurs avez-vous considérés lorsque vous avez pris cette décision?)</i> <i>Quels sont les avantages et les inconvénients d'être travailleur autonome pour vous?</i>
4) Comment les travailleurs autonomes en relation d'aide perçoivent-ils leur niveau de contrôle sur la gestion de leurs frontières?	<i>Comment parvenez-vous à départager votre vie professionnelle de votre vie personnelle? (Comment délimitez-vous les frontières (ex., lieux, temps de travail, type d'activités, relations) entre votre vie professionnelle et vos autres domaines de vie? Comment faites-vous pour garder une séparation entre votre travail et votre vie de famille?)</i> <i>Avez-vous mis en place des stratégies pour éviter que vos <u>clients/collègues et membres de votre entourage</u> vous dérangent pendant que vous êtes en congé ou en vacances? Si oui, quelles sont-elles? En général et pour les TIC?</i>
5) Comment les travailleurs autonomes en relation d'aide perçoivent-ils le niveau d'influence des personnes importantes de leurs domaines de vie sur la gestion de leurs frontières?	<i>Comment réagissent vos <u>proches</u> lorsque vous travaillez alors que vous êtes en congé ou en vacances?</i> <i>(Flexibilité et tolérance face aux intrusions)</i> <i>Comment réagissent vos <u>clients/collègues</u> lorsque vous devez répondre à des exigences personnelles ou familiales alors que vous devriez être au travail (ex., appel, annulation de rendez-vous, changement d'horaire, absence)?</i> <i>Des personnes de votre entourage vous aident-elles à faire face à l'<u>ensemble</u> de vos responsabilités? Que font-elles?</i>
6) Comment les travailleurs autonomes en relation d'aide qualifient-ils leur expérience de la conciliation de leurs domaines de vie?	<i>Comment vivez-vous l'expérience de la conciliation de vos domaines de vie? (Est-ce que ceux-ci vous apparaissent faciles ou difficiles à concilier? Pourquoi? À quel point avez-vous le sentiment d'avoir atteint « l'équilibre » que vous souhaitiez entre votre vie au travail et votre vie hors travail?)</i> <i>Quel genre de difficultés vous arrive-t-il de vivre en matière de conciliation travail-famille et quels moyens utilisez-vous habituellement pour y faire face?</i> <i>Y a-t-il des changements dans votre vie (personnelle, familiale, conjugale, professionnelle) qui vous ont aidé ou qui pourraient vous aider à mieux concilier vos responsabilités professionnelles et familiales?</i> <i>Dans quelle mesure les TIC vous aident-elles à concilier vos diverses responsabilités?</i> <i>Dans quelle mesure votre statut de travailleur autonome vous aide-t-il à concilier vos diverses responsabilités?</i>

3.4.Déroulement

Une fois les annonces pour recruter des participants, ceux-ci avaient accès à un lien pour répondre en ligne au questionnaire quantitatif, dans lequel ils approuvaient le

formulaire de consentement au début (voir Appendice B) et remplissait un questionnaire sociodémographique (voir Appendice C). Les participants correspondant aux critères de sélection et ayant manifesté leur désir de participer à l'entrevue rémunérée ont été contactés par courriel pour que la chercheuse prenne rendez-vous avec eux. Les entrevues ont eu lieu dans des endroits variés, souvent au domicile du participant, à son bureau, ou encore dans un local réservé à l'Université du Québec à Montréal. Une copie papier du formulaire de consentement était à la disposition du participant lors de l'entretien. Pour la plupart des entrevues, la chercheuse était secondée par un auxiliaire de recherche ou la responsable de la recherche, ce qui permettait de bien couvrir les thèmes de recherche et d'assurer une meilleure objectivité pour les étapes suivantes. En début d'entretien, les objectifs de la recherche et la confidentialité des propos étaient rappelés pour favoriser un climat de confiance (Poupart *et al.*, 1997), puis les consignes générales étaient lues (voir guide entretien, Appendice D). La chercheuse ou ses collègues, possédant tous des compétences en counseling, faisaient une synthèse de la réponse des participants après chaque bloc de questions pour s'assurer de leur compréhension et que l'information était complète. Pour éviter les biais, les interviewers tentaient de ne pas interrompre les participants, tout en respectant les moments de silence et en adoptant une attitude empathique à leur égard (Poupart *et al.*, 1997), particulièrement dans des moments plus émotifs. Ils s'assureraient de terminer l'entrevue de façon positive et en remerciant le participant. Une liste de ressources pour de l'aide psychologique ou pour la famille avait été prévue en cas de besoin, mais il n'a pas été nécessaire de la fournir aux 24 participants rencontrés. Après l'entrevue, des fiches d'entretien et de synthèse. Les fiches d'entretien permettaient de recueillir les détails du contexte de l'entretien, comme une description des lieux, une idée générale de l'apparence physique du participant, des éléments liés aux indices non verbaux (p. ex., impatience ou fatigue de la part du participant) ou un événement perturbateur, comme la présence d'un enfant ou d'un animal de compagnie. Les fiches synthèses), quant à elles, devaient aussi être remplies par la chercheuse et l'auxiliaire de recherche à la suite de l'entrevue, et permettaient de

répondre aux grandes questions de la recherche. Des pistes d'interprétation pouvaient être fournies et les deux interviewers devaient s'entendre sur l'information pertinente à retenir, ce qui a aussi permis la vérification de la saturation des données au fur et à mesure des entretiens.

3.5. Analyse thématique des données

La transcription ainsi que l'analyse ont été faites au fur et à mesure que les entrevues se déroulaient, par une secrétaire engagée dans le cadre du grand projet de recherche en respectant le processus itératif du devis de la recherche qualitative (Paillé, 1994; Poupart *et al.*, 1997). Chaque verbatim a d'abord été analysé thématiquement (L'Écuyer, 1990) de façon verticale, pour dresser un portrait de chaque participant en fonction des questions de recherche. Les premières lectures ont permis de s'approprier les éléments principaux et d'obtenir une perspective de l'ensemble de l'entrevue. Puis, des unités de sens (Paillé et Muchielli, 2012) ont été identifiées et classées en catégories, en fonction des thèmes issus des sous-questions de recherche et liés à la théorie des frontières (p. ex, identification aux domaines de vie, caractéristiques des frontières, relation avec le conjoint). D'autres catégories ont émergé en cours d'analyse (devis d'analyse semi-émergent) (Paillé et Muchielli, 2012), c'est-à-dire que des catégories de thèmes importants, non ciblés dans les questions de recherche se sont avérées fréquentes et significatives, par exemple le niveau de fatigue exprimé, lié à la dernière question de recherche. Les relectures ont permis de relever les contradictions présentes dans les propos des participants et d'interpréter ceux-ci en fonction du contexte plus général qu'un regroupement de mots. Chaque entrevue a été codée par deux codeurs indépendants, membres de l'équipe de recherche, qui ont effectué chacun de leur côté les étapes précédentes, comparé leur travail avec les fiches synthèses respectives puis ont validé leur catégorisation lors de discussions.

Ensuite, une analyse transversale a eu lieu, en regroupant ensemble les individus présentant des profils semblables, selon les questions spécifiques de recherche. Ce travail s'est aussi fait en équipe, permettant une entente interjuge sur cette étape de l'analyse, particulièrement sur le nom des profils. Les fiches synthèses et d'entretien ont aussi été consultées pour bien intégrer les éléments contextuels importants. Cette méthode a permis une profondeur d'analyse qui prenait en compte le contexte et les propos des participants du début à la fin de l'entrevue.

3.6.Considérations éthiques

Tout d'abord, le certificat éthique (voir Appendice A) a été accordé par le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains (CIEREH) de l'Université du Québec à Montréal pour le plus grand projet de recherche dans lequel ce mémoire s'inscrit. Conformément aux normes éthiques, le recrutement des participants s'est fait sur la bonne volonté de ceux-ci. Les participants connus par un membre de l'équipe ont été retirés de l'échantillonnage pour respecter la neutralité. De plus, un dédommagement financier raisonnable leur a été offert. Les conséquences négatives potentielles ont été minimisées, dans la mesure où la chercheuse et ses collègues possédaient des compétences en counseling. Une liste d'organismes et de professionnels appropriés a été préparée en guide de références au cas où des participants auraient manifesté certains signes de détresse. Les participants avaient donné leur consentement libre et éclairé par le biais d'un formulaire en ligne utilisé dans le cadre du grand projet. Le but de la recherche et l'utilisation prévue des données leur ont été expliqués. De plus, ils ont été assurés de la destruction de l'enregistrement et des autres documents permettant de les identifier cinq ans suivant les activités de diffusion des résultats de la recherche. La bande audio et le matériel de recherche ont été transférés et conservés sur un ordinateur protégé par un mot de passe. Les enregistrements, transcriptions et autres documents ont été transférés et conservés sur une plateforme sécurisée par un mot de passe. L'anonymat a été garanti, les propos des

participants ayant été anonymisés et liés à un code alphanumérique dès la transcription. De plus, les informations pouvant faire en sorte qu'un participant soit reconnu ont été supprimées des extraits de verbatim.

CHAPITRE IV

ARTICLE : L'EXPÉRIENCE DE LA GESTION DES FRONTIÈRES ENTRE LES DOMAINES DE VIE CHEZ DES TRAVAILLEURS AUTONOMES EN RELATION D'AIDE

|

Résumé

La conciliation des domaines de vie chez les travailleurs en relation d'aide peut s'avérer difficile, car ils sont notamment plus susceptibles d'être envahis par les problématiques de leurs clients. Pour départager leurs différents domaines de vie, ces travailleurs peuvent ériger des frontières physiques, temporelles ou psychologiques entre ceux-ci (Ashforth *et al.*, 2000; Campbell-Clark, 2000). Ils peuvent opter pour des stratégies d'intégration (frontières plus faibles, transitions en douceur d'un domaine à l'autre) ou de segmentation (frontières plus fortes, transitions marquées entre les domaines) pour concilier leurs domaines de vie. Cette étude vise à explorer l'expérience de la gestion des frontières entre les domaines de vie de travailleurs autonomes en relation d'aide. Un échantillon de 22 femmes et 2 hommes, membres d'un ordre professionnel en relation d'aide, a été recruté par courriel pour participer à une entrevue semi-dirigée. Une analyse de contenu thématique a permis d'identifier 5 profils : *Travailleurs contents*; *Multiengagés harmonisés*; *Équilibristes ambitieux*; *Protecteurs familiaux*; et *Dispersés incertains*. Les profils se distinguent sur six dimensions : les préférences d'intégration ou de segmentation; l'identification aux domaines de vie; l'identification au statut de travailleur autonome, le niveau de contrôle exercé sur les frontières, l'influence des personnes importantes sur les frontières, la satisfaction face à l'expérience de la conciliation des domaines de vie. Ces résultats permettent une compréhension holistique de la conciliation des domaines de vie et peuvent servir de guide pour les intervenants en counseling.

Mots-clés : Conciliation des domaines de vie, théories des frontières, travailleurs autonomes, professionnels, relation d'aide.

Introduction

Depuis quelques décennies, les conséquences de la mondialisation des marchés et du développement des technologies de l'information et des communications font en sorte que la compétition est forte entre les entreprises à travers le monde. Les entreprises mettent de l'avant des modes de gestion priorisant la flexibilité de la main-d'œuvre, ce qui occasionne souvent un transfert du risque et de l'incertitude de l'employeur vers les travailleurs (Boivin, 2012). Ceux-ci se retrouvent donc avec des emplois dits atypiques, c'est-à-dire non permanents, temporaires, à temps partiel, sur appel, ou à titre de travailleur autonome (Direction de la santé publique de Montréal, 2016). Au Québec, 36,8 % des emplois sont considérés comme atypiques (Institut de la statistique du Québec, 2017b) et 13,2 % de l'emploi total est occupé par des travailleurs autonomes, ce qui représente 560 000 individus (Institut de la statistique du Québec, 2017a). Depuis 1976, le taux d'emploi autonome a augmenté de 85 % chez les hommes et de 210 % chez les femmes (Noreau, 2015).

Le taux d'activité des femmes a d'ailleurs connu une croissance marquée, passant de 24 % en 1953, 76 % en 1990 et 82 % en 2014 (Statistique Canada, 2015). Les ménages où les deux parents travaillent ont presque doublé depuis 1976, augmentant de 36 % à 69 % ce qui a apporté des changements aux rôles traditionnels et compliqué la conciliation des domaines de vie. Des exigences incompatibles de temps, d'énergie et de ressources peuvent subvenir entre les domaines de vie (Greenhaus et Beutell, 1985) ainsi que des interférences non désirées d'un domaine à l'autre (Ashforth *et al.*, 2000). Diverses conséquences découlent du conflit entre les domaines de vie : développement du stress, de l'anxiété, de l'épuisement professionnel, de la dépression, des abus de substances, des problèmes de santé physique et des conflits interpersonnels (Allen *et al.*, 2000; Amstad *et al.*, 2011).

Le travail autonome peut avoir des conséquences négatives sur la conciliation du travail et de la vie personnelle (Tremblay et Villeneuve, 2013). En effet, la précarité des revenus, particulièrement en début de carrière, l'absence d'avantages sociaux comme les vacances et les congés, les horaires de travail irréguliers et atypiques sont des éléments qui lui sont propres pouvant intervenir négativement sur la conciliation des domaines de vie (D'Amours et Kirouac, 2011; D'Amours et Crespo, 2004). Par exemple, manquer du travail pour s'occuper d'un enfant peut s'accompagner d'une perte de revenus ou de clients (Lee, 2009). Les frontières entre les domaines sont également plus floues pour cette catégorie de travailleurs, ayant davantage de possibilités d'être envahis par les pensées liées au travail, d'être obligés de travailler en présence de leurs proches ou de devoir gérer des imprévus (Jamal, 2007). L'utilisation des technologies peut également contribuer à brouiller davantage les frontières entre leurs domaines de vie comparativement aux travailleurs salariés (Myrie et Daly, 2009).

Les travailleurs autonomes forment une catégorie très hétérogène et les professionnels de la relation d'aide représentent un secteur d'activités qui n'a pas été précisément étudié dans les écrits à leur sujet. Pourtant, ils sont 12 % à travailler à leur compte (Services Canada, 2013), dont 39,9 % des psychologues (Services Canada, 2013). Ces professionnels sont plus sujets à l'épuisement professionnel et à la fatigue émotionnelle (Maslach, 2003) et 15% des professionnels de la santé et de l'éducation en souffriraient (Gamassou et Moisson-Duthoit, 2012). À ce jour, les écrits sur les professionnels de la relation d'aide (psychologues, sexologues, conseillers d'orientation, travailleurs sociaux) portent davantage sur la façon d'aider les clients aux prises avec des problèmes de conciliation que sur leur propre expérience et satisfaction (Lee *et al.*, 2009).

Les théories des frontières (Ashforth *et al.*, 2000; Campbell-Clark, 2000) proposent un cadre d'analyse permettant de mieux comprendre la conciliation des domaines de vie

auprès des professionnels dans un monde où la perméabilité est accrue, particulièrement à cause des technologies (Allen *et al.*, 2014). Ces théories adoptent une perspective individuelle du processus de conciliation, prenant en compte les habitudes, les préférences, les priorités et les relations importantes des individus. Ce cadre d'analyse semble donc pertinent pour étudier une population dont les frontières entre la vie personnelle et le travail sont plus floues (Jamal, 2007) et dont les pensées peuvent être envahies par la détresse de leurs clients (Maslach, 2003). Un devis qualitatif permet aussi de saisir les nombreux éléments et leurs interactions qui composent le phénomène complexe qu'est la conciliation des domaines de vie aujourd'hui. Or, peu d'études prenant appui sur ce cadre de recherche pour étudier la conciliation chez les travailleurs autonomes ont été recensées (Myrie et Daly, 2009; Prottas et Thompson, 2006; Schjoedt, 2013; Tremblay *et al.*, 2006) et elles sont surtout descriptives ou orientées vers la comparaison avec des salariés. Le but de cette recherche est donc de mieux comprendre l'expérience de la gestion des frontières entre les domaines de vie chez des travailleurs autonomes en relation d'aide.

Cadre théorique

Dans cette section, la relation d'aide ainsi que les professionnels qui la pratiquent sont décrits et le choix de l'expression « conciliation des domaines de vie » est justifié. Puis, une présentation des théories des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) et de Campbell-Clark (2000) et suivra avec les résultats d'études sur la conciliation des domaines de vie chez les travailleurs autonomes en relation d'aide ainsi que les questions spécifiques de recherche.

Définition de la relation d'aide et portrait des professionnels en relation d'aide

Tout d'abord, les rencontres cliniques sont le fondement de la relation d'aide, où, dans un contexte précis, un individu possédant une expertise et des compétences reconnues accompagne au minimum un autre individu à surmonter des difficultés personnelles ou

sociales (Egan, 2005). Cet accompagnement humain est institutionnalisé par une série de professions (Egan, 2005), dont douze sont régies par des ordres professionnels au Québec (p. ex., psychologue, travailleur social, thérapeute conjugal et familial, conseiller d'orientation, psychoéducateur et sexologue). Cette législation protège le public de préjudices liés à la relation d'aide et à l'intervention auprès de clientèles vulnérables. Ces professionnels doivent adhérer à un code de déontologie, prouver les compétences et connaissances liées à leur champ d'expertise et faire de la formation continue. Le Tableau 4.1 montre leur répartition hommes-femmes, le pourcentage de travailleurs à leur compte, l'âge et le niveau de scolarité exigé en fonction des professions. Un travailleur autonome en relation d'aide se distingue d'un salarié en décidant lui-même de ses méthodes de travail (non subordonné à un employeur, mais doit respecter les exigences de son ordre professionnel) et de l'organisation de son travail (horaires, lieux, nombre de clients, clientèles) tout en assumant les risques financiers et les dépenses liés à son travail (Revenu Québec, 2013).

Conciliation des domaines de vie

Selon Lachance et Brassard (2003), le concept de conciliation travail-famille (expression reconnue par l'Office québécois de la langue française, 2010) se définit comme suit :

Tentative de gérer et d'équilibrer l'ensemble des exigences et des demandes caractérisant le travail et la vie personnelle et familiale de manière à ce que soient satisfaits le plus possible le travailleur lui-même, mais également les autres membres importants de son réseau social, dont plusieurs doivent composer avec leurs propres exigences professionnelles et familiales. (p. 121)

Les domaines de vie représentent les champs d'activités d'un individu et peuvent rassembler plusieurs rôles (p. ex., le domaine de famille qui peut inclure les rôles de parent, enfant, frère, conjoint ou grand-parent) (Tremblay, 2012). De nombreux

chercheurs soulignent la pertinence de décentraliser l'étude de la conciliation comme celle de deux grands domaines (travail et famille) et de prendre en compte d'autres activités auxquelles les individus peuvent s'identifier. (Rothbard et Ollier-Malaterre, 2016; Kossek et Lautsch, 2012; Languilaire, 2009). L'expérience de la conciliation pourrait se détailler en fonction de ces quatre domaines : professionnel, familial (enfants, parents, couple, tâches domestiques), personnel (sports et loisirs, développement personnel) et social (amitiés, réseaux, engagements politiques ou communautaires) (Curie, 2000).

Théories des frontières et recherches sur le sujet

Les théories des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) et de Campbell-Clark (2000) s'intéressent aux mécanismes par lesquels les individus passent d'un domaine à l'autre plutôt qu'aux conflits entre les demandes des domaines (Greenhaus et Beutell, 1985). Cadre théorique reconnu dans la recherche sur la conciliation des domaines de vie (Allen *et al.*, 2014), il apparaît idéal pour la population des travailleurs autonomes en relation d'aide, leur risque de brouillage entre les frontières et l'envahissement psychologique étant plus élevés (Myrie et Daly, 2009; Maslach, 2003). Les frontières représentent des lignes de démarcation entre deux domaines de vie, pouvant être physiques (lieux), temporelles (horaires) ou psychologiques (émotions, pensées). Elles sont créées et maintenues par l'individu en fonction de ses préférences et de son environnement. La force des frontières fera en sorte qu'elles seront faibles (perméables, flexibles et mélangées) ou fortes (imperméables, inflexibles et distinctes). Les auteurs rapportent que les individus se situent sur un continuum entre intégration (frontières faibles) ou segmentation (frontières fortes) des domaines de vie. Par exemple, un individu qui intègre fortement laissera des éléments du travail pénétrer des moments en famille, travaillera selon des horaires flexibles et en même temps qu'une activité sociale ou familiale. Un individu qui segmente aura des temps et lieux de travail et loisirs distincts, où il ne permettra pas à des éléments autres de pénétrer le domaine.

Selon des auteurs, la segmentation témoigne d'un meilleur contrôle sur ses frontières (Myrie et Daly, 2009; Rothbard et Ollier-Malaterre, 2016).

Les individus peuvent utiliser les technologies pour segmenter (horaires de connectivité, blocage des alertes) ou intégrer leurs frontières (connectivité en tout temps) (El Wafi et Brangier, 2012). Une étude concernant des travailleurs portant assistance à des clientèles vulnérables (McNall *et al.*, 2015) conclut que l'intégration permettrait aux affects positifs du travail de se transmettre à la famille, ce qui enrichit l'expérience de la conciliation. Par contre, l'inverse est plus rare, fait à prendre à considération avec une population, comme les professionnels en relation d'aide, travaillant avec des émotions négatives et des situations difficiles, d'autant plus qu'ils sont plus vulnérables à l'épuisement (Maslach, 2003). Les domaines de vie des travailleurs autonomes seraient plus intégrés que ceux des salariés, particulièrement le domaine de la famille qui s'avère plus perméable que celui du travail (Schjoedt, 2013). Le fait d'intégrer les domaines de vie en étant travailleur autonome pourrait dans certains cas simplifier la conciliation et permettre un partage de ressources entre les domaines (Schjoedt, 2013, Prottas et Thompson, 2006).

L'identification aux domaines de vie, le niveau de contrôle de l'individu et l'influence des personnes importantes des domaines sont des dimensions qui ont un effet sur la façon dont les individus gèrent leurs frontières (Campbell-Clark, 2000). L'identification permet de comprendre à quel(s) domaine(s) les individus accordent une plus grande signification, ceux par lesquels ils se définissent et se valorisent (mais pas nécessairement ceux dans lesquels ils investissent le plus d'énergie ou de temps). Une forte identification au travail semble rendre le domaine de la famille plus perméable, apportant donc une tendance à l'intégration, qui peut entraîner des conflits (Olson-Buchanan et Boswell, 2006) ou une facilité à passer d'un domaine à l'autre (Winkel et Clayton, 2010). Les individus accordant une importance symbolique à leur travail, donc s'y identifiant plus fortement, ont tendance à intégrer davantage leurs

domaines de vie tout en valorisant la famille et en appréciant le partage de ressources et d'expériences positives entre les deux (Ba, 2011). Ceux qui voient le travail de façon plus utilitaire (moins engagés émotionnellement dans celui-ci, identification plus faible au domaine) segmentent davantage (Ba, 2011).

Selon les écrits sur les travailleurs autonomes, ceux-ci peuvent choisir ce type d'emploi pour des motivations plus intrinsèques, liées à leur personnalité, leur besoin d'autonomie et d'accomplissement, également nommé facteurs *pull* (Beaucage et Bellemare, 2007). Ils peuvent cependant occuper ce statut d'emploi pour des raisons plus extrinsèques ou des facteurs *push* : rareté de l'emploi salarié qui contraint l'individu se débrouiller autrement (Beaucage et Bellemare, 2007; Larochelle-Côté, 2010). Il semble donc essentiel de prendre en compte ces facteurs pour mieux comprendre l'identification aux domaines de vie des travailleurs autonomes.

Quant au niveau de contrôle, il correspond à l'influence que l'individu a sur la gestion de ses frontières en fonction de son niveau de compétences et de son environnement. Un individu qui débute dans sa carrière risque d'avoir moins de contrôle sur les frontières du travail que quelqu'un avec beaucoup d'expérience. Plus ce niveau est élevé, plus la satisfaction face aux domaines de vie est élevée (Campbell-Clark, 2000). Les travailleurs autonomes ont de nombreuses contraintes liées aux demandes des clients et doivent s'y ajuster, particulièrement en début de carrière (Tremblay *et al.*, 2006), ce qui réduit leur niveau de contrôle et peut nuire à leur expérience de conciliation. Cependant, la grande flexibilité de leurs frontières temporelles favorise parfois la conciliation des activités familiales, sociales ou récréatives (Beaucage et Bellemare, 2007; Tremblay *et al.*, 2006; Tremblay et Génin, 2009). Il semble donc avoir un côté paradoxal au niveau du contrôle des frontières de cette catégorie de travailleurs.

Les personnes importantes des domaines (conjoint, enfants, patrons, clients) ont aussi une influence sur la gestion des frontières d'un individu. La compréhension de la réalité de l'autre, le soutien fourni et la congruence entre leurs responsabilités respectives sont des éléments qui font en sorte que cette influence est satisfaisante. Deux travailleurs autonomes en couple risquent de se comprendre davantage et de se soutenir plus facilement qu'un salarié et un travailleur autonome, qui ont des conditions de travail bien différentes (Campbell-Clark, 2000). Selon une étude quantitative sur des salariés (Campbell-Clark, 2002), les individus qui communiquent à propos de leur travail avec leur famille ont une meilleure expérience de la conciliation. Bien que cela semble indiquer qu'ils ont des habitudes liées à l'intégration, ils tendent à segmenter clairement leurs domaines (temporellement, physiquement, psychologiquement), sauf pour les communications. D'un autre côté, ceux parlant de la famille au travail ont des habitudes plus près de l'intégration. Finalement, ceux qui ont une forte identification au domaine du travail peuvent négliger davantage les communications avec leur famille, bien que mélangeant les domaines, ce qui peut causer des conflits.

En intégrant différentes mesures liées à la théorie des frontières (contrôle, identification, perméabilité et mélange des domaines), Kossek *et al.* (2012) ont présenté six profils de gestion de frontières chez des salariés. 1) Guerriers du travail (*Work warriors*) : peu de contrôle sur les frontières, centrés sur le travail, perméabilité asymétrique : le domaine de la famille est perméable, mais pas celui du travail; 2) Réactifs débordés (*Overwhelmed reactors*) : peu de contrôle sur les frontières, centrés sur le travail et la famille (*Dual-centric*), haut niveau de perméabilité des deux domaines; 3) Gardiens de la famille (*Family guardians*) : haut niveau de contrôle sur les frontières, centrés sur le travail et la famille, perméabilité asymétrique : le domaine du travail est perméable, mais pas celui de la famille; 4) Amoureux de la fusion (*Fusion lovers*) : haut niveau de contrôle sur les frontières, centrés sur la famille et le travail, grande perméabilité entre les deux domaines; 5) Diviseurs (*Dividers*) : haut niveau de contrôle des frontières, centrés sur la famille et le travail, imperméabilité entre les domaines; 6) Éclectiques –

hors travail (*Nowork-eclectics*) : haut niveau de contrôle sur les frontières, centrés sur un autre domaine que le travail ou la famille, grande perméabilité). En plus d'inclure d'autres domaines que le travail et la famille, cette recherche rend plus concrète la multitude de façons de vivre l'expérience de la conciliation des domaines de vie et de la gestion entre les frontières entre ceux-ci.

Synthèse et questions spécifiques de recherche

Les études recensées s'appuyant sur les théories des frontières ne couvrent pas nécessairement toutes les dimensions importantes de la conciliation des domaines de vie. Quelques-unes ont ciblé les travailleurs autonomes (Myrie et Daly, 2009; Prottas et Thompson, 2006; Schjoedt, 2013; Tremblay *et al.*, 2006), une des travailleurs près de la relation d'aide (McNall *et al.*, 2015), mais aucune ne traite précisément des travailleurs autonomes en relation d'aide. De plus, une seule a inclus un autre domaine que la famille ou le travail (Kossek *et al.*, 2012). Pour mieux comprendre l'expérience de la gestion des frontières entre les domaines de vie des travailleurs autonomes en relation d'aide, plusieurs questions spécifiques se posent : Où se situent les travailleurs autonomes en relation d'aide sur le continuum intégration-segmentation, en fonction des caractéristiques de leurs frontières physiques, temporelles et psychologiques? Quelle est leur identification à leurs différents domaines de vie (famille, travail, vie sociale, vie personnelle)? Quelle est leur identification au statut de travailleur autonome (facteurs *push* ou *pull*)? Comment perçoivent-ils leur niveau de contrôle sur la gestion de leurs frontières? Comment perçoivent-ils le niveau d'influence des personnes importantes de leurs domaines de vie sur la gestion de leurs frontières? Comment les travailleurs autonomes en relation d'aide qualifient-ils leur expérience de la conciliation de leurs domaines de vie?

Méthodologie

Le devis de recherche qualitatif, précisément descriptif interprétatif, a été choisi, car il permet d'explorer l'expérience des individus et de leurs représentations (Paillé et Muchielli, 2012) ainsi qu'un pluralisme et un relativisme dans leurs définitions des objets (Poupart et *al.*, 1997), ce qui permet de répondre à l'objectif de cette recherche. Les participants, l'instrumentation, la méthode d'analyse, le déroulement et les considérations éthiques sont présentés.

Participants

L'échantillonnage, non aléatoire, par choix raisonné et par réseaux, a permis de recruter 24 participants (2 hommes et 2 femmes), qui devaient pratiquer de façon autonome une des professions visées par l'étude (voir Tableau 4.1 pour la répartition). Ils pouvaient occuper un emploi salarié en même temps, pourvu que leur pratique privée représente une douzaine d'heures par semaine. Des annonces ont été diffusées par l'entremise des ordres concernés (Ordre des psychologues du Québec, Ordre des sexologues du Québec, Ordre des travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec, Ordre des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec et Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec) ainsi que de cliniques professionnelles en santé psychologique et mieux-être. Les participants étaient âgés de 32 à 61 ans ($M = 42,1$; $ÉT = 7,86$) et avaient à leur charge d'un à trois enfants ($M = 1,75$; $ÉT = 0,52$), âgés de moins d'un an à 21 ans ($M=9,59$; $ÉT=5,26$). La majorité ($n=21$) était en couple, dont 13 avec un conjoint qui avait un travail salarié et 8 avec un conjoint également travailleur autonome. Deux des conjoints occupaient aussi un travail dans la relation d'aide tandis que les autres étaient dans des domaines variés. Il faut noter que 11 participants occupaient aussi un emploi à temps partiel ou plein en tant que salarié, combiné à leurs activités autonomes. Ils vivaient dans différentes régions administratives du Québec : Montréal ($n=11$); Montérégie ($n=3$); Capitale-

Nationale ($n=2$); Laval ($n=2$); Laurentides ($n=2$); Centre-du-Québec ($n=2$); Estrie ($n=1$) et Outaouais ($n=1$).

 Insérer le Tableau 4.1

Déroulement

Parmi les participants ayant répondu à un questionnaire en ligne, dans le cadre d'un plus grand projet de recherche, des travailleurs autonomes en relation d'aide ont été choisis au hasard pour participer à une entrevue. Par courriel, ils ont été contactés, puis, à la suite de leur accord, un rendez-vous à leur domicile ou lieu de travail a été fixé. Un montant de 75\$ a été offert en compensation pour les entrevues dont la durée a varié de 90 à 140 minutes. Elles étaient menées par la chercheuse et un auxiliaire de recherche, qui rédigeaient des fiches d'entretien (contexte descriptif de l'entrevue, éléments non verbaux) et des fiches synthèses (résumés des réponses aux principales questions de recherche et pistes d'interprétation) de façon conjointe.

Instrumentation

Un questionnaire quantitatif était préalablement rempli en ligne par les participants, comportant des instruments de mesure sur différents aspects de la conciliation des domaines de vie. Ce questionnaire a été développé par une équipe de recherche effectuant une étude longitudinale d'envergure sur le sujet, comportant aussi un volet qualitatif, pour lequel les entrevues de cette recherche seront utilisées. Le guide d'entretien comporte une liste de questions ouvertes, des reformulations de celles-ci, pour s'assurer de la compréhension du participant, ainsi que des sous-questions, si un participant parlait peu. Élaboré conjointement avec l'équipe de recherche, il a été testé à deux reprises, pour permettre à l'interviewer de s'appropriier celui-ci et d'apporter de

certaines améliorations. Il comporte 7 thèmes : raisons ayant mené au choix du travail autonome; organisation du travail et préférence intégration-segmentation; utilisation des technologies; priorités et projets de vie; habitudes psychologiques et contrôle sur les frontières; influence des personnes importantes et satisfaction face à l'expérience de la conciliation.

Analyse thématique des données

La transcription et l'analyse des entrevues ont été effectuées au fur et à mesure, selon le processus itératif de la recherche qualitative (Paillé, 1994; Poupart *et al.*, 1997). Une première analyse thématique (L'Écuyer, 1990) de chaque verbatim a permis de dresser un portrait de chaque participant en fonction des questions de recherche, permettant de s'approprier les éléments principaux et d'avoir une compréhension générale de leur expérience. Puis, des unités de sens (Paillé et Muchielli, 2012) ont été identifiées et classées en fonction des thèmes de recherche. Les relectures ainsi que les fiches d'entretien (résumé du contexte de l'entrevue et éléments non verbaux) et de synthèse (résumé des réponses aux questions de recherche) ont permis de cibler des contradictions dans les propos des participants pour une meilleure interprétation de leur expérience. Deux codeurs indépendants ont ensuite comparé leur travail et validé la catégorisation lors de discussions. Finalement, l'analyse transversale a permis de regrouper ensemble les individus présentant des profils semblables, en fonction des thèmes de recherche. Toujours en équipe, des noms reflétant l'expérience de conciliation ont été donnés à chacun des profils.

Considérations éthiques

Le certificat éthique a été accordé par le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains (CIEREH) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Conformément aux normes éthiques, le recrutement s'est fait de façon libre et éclairée, les participants ayant approuvé le formulaire de consentement présentant les détails et

fins de la recherche. Les enregistrements audio et autres documents d'analyse ont été sécurisés et seront détruits 5 ans suivant les activités de diffusion des résultats de la recherche. Un code alphanumérique a été utilisé pour garantir l'anonymat des participants. Lors des entrevues, des ressources étaient prévues si un participant montrait des signes de détresse.

Résultats

À la suite de l'analyse, il a été possible de dresser cinq profils de conciliation chez les travailleurs autonomes en relation d'aide : 1) *Travailleurs contentés*; 2) *Multiengagés harmonisés*; 3) *Équilibristes ambitieux*; 4) *Protecteurs familiaux*; et 5) *Dispersés incertains* (voir Tableau 4.2).

Insérer le Tableau 4.2

Travailleurs contentés

Les individus faisant partie du profil des *Travailleurs contentés* sont caractérisés par une grande intégration de leurs domaines de vie, que ce soit sur le plan physique, temporel ou psychologique. Le fait d'avoir leur bureau à la maison et d'être de grands utilisateurs des technologies aide à l'intégration. Les technologies leur permettent d'effectuer des tâches et des communications liées au travail en tous lieux et en tout temps, que ce soit chez le coiffeur, dans une file d'attente à la banque ou à la piscine. De façon délibérée, leurs frontières psychologiques sont faibles, c'est-à-dire qu'ils pensent régulièrement au travail, sans que ce soit un problème pour eux et ne se sentent pas envahis par cette situation, comme c'est le cas pour d'autres participants. De plus, ils ne ressentent pas de difficulté liée à la transition d'un domaine à l'autre en raison de

l'intégration de leurs domaines de vie : « Comme je vous ai dit : ma vie est unie. Il y a des parties qui se chevauchent. » (F3¹). Comme le nom du profil l'indique, ces individus sont heureux d'investir beaucoup de temps et d'énergie dans leur travail, car c'est un domaine auquel ils s'identifient de façon marquée en comparaison avec leurs autres domaines de vie. Ils se démarquent aussi par une forte identification à leur statut de travailleur autonome et ils en sont fiers. Le développement de leurs projets professionnels est important et ils présentent de nombreuses caractéristiques de la personnalité entreprenante (sens de la compétition, organisation, tolérance au stress). Ces travailleurs semblent en contrôle de leurs frontières, car ils disent éprouver peu de difficultés face à la conciliation de leurs domaines de vie et manifestent de la satisfaction par rapport à la plupart de ceux-ci. Pour ce qui est des personnes importantes de leur entourage familial, ils forment une équipe avec leurs conjoints ou enfants, car ces derniers sont engagés dans la réussite de leur carrière en apportant un soutien sur le plan professionnel ou ménager : « Mon conjoint m'aide beaucoup. » (F6). La situation de ce participant résume bien la satisfaction ressentie liée à la conciliation des domaines de vie grâce à des comportements liés à l'intégration : « Des limites entre la vie privée et la vie professionnelle? On n'en a pas. Honnêtement, il n'y en a pas (...). C'est fantastique comme vie d'avoir le bureau à la maison, parce qu'hier entre deux rendez-vous, je suis allé m'occuper de ma piscine, je vais promener le chien, je vais faire mon marché. Nous, on fait de l'aquaforme deux fois par semaine, c'est comique, on est avec des retraités. » (M2). Il est important de noter que ces participants sont les plus âgés de l'échantillon. Leurs enfants sont autonomes même s'ils sont toujours sous leur charge.

¹ Tel qu'indiqué dans le Tableau 4.1, la lettre T ou F fait référence au sexe du participant cité et le chiffre à sa numérotation.

Multiengagés harmonisés

Les participants faisant partie du profil des *Multiengagés harmonisés*, se différencient du profil précédent par leur tendance à segmenter leurs différents domaines de vie, que ce soit de façon physique (ils ramènent rarement du travail à la maison et ont tous un bureau à l'extérieur), temporelle (ils ont un horaire en blocs précis, facile à respecter) ou psychologique (ils se réservent des espaces tampons pour passer d'un domaine à l'autre). Les propos de cette participante reflètent bien le fonctionnement des frontières psychologiques de ce profil de travailleurs : « OK là, il faut que je me mette dans le chapeau de telle affaire. Puis moi, je ne suis pas une personne qui ramène le travail à la maison (...). Je ne suis pas quelqu'un qui va s'empêcher de dormir avec des problématiques des clients. C'est assez coupé. » (F22). Leur utilisation des technologies est plus modérée et ils vont utiliser des stratégies pour contrôler les interférences que celles-ci peuvent générer (p. ex., fermer le téléphone selon l'occupation, enlever les alertes, consulter leur courriel à des moments précis). Ils se distinguent également des *Travailleurs contents*, car ils s'identifient fortement à plusieurs domaines de vie. En effet, le travail et la famille sont plutôt centraux et un autre domaine est aussi investi de façon significative (le couple, une implication sociale, un loisir ou une activité sportive). Tout comme ceux des *Travailleurs contents*, ils sont fiers d'être travailleurs autonomes et présentent des aptitudes liées à la personnalité entrepreneuriale, particulièrement un bon sens de l'organisation. De plus, ils partagent les responsabilités familiales et ménagères avec leur conjoint (couple équipe), souvent, lui aussi travailleur autonome, ce qui fait en sorte que ce dernier a une bonne compréhension des réalités liées à ce type de travail. Leurs habitudes de segmentation et leurs relations satisfaisantes avec les personnes importantes de leurs domaines de vie leur permettent de bien contrôler leurs frontières, d'où le terme « harmonisés ». Ils sont satisfaits de la conciliation de leurs différentes activités, qu'ils associent souvent à une bonne connaissance d'eux-mêmes et de leurs limites : « Je sais que j'ai mes rendez-vous, j'ai mes horaires, le travail de préparation qu'il y a à faire avec. Puis en même

temps, je peux, autour de ça, construire ma liberté et ma vie sociale auprès de mes amis. Puis gérer cet équilibre entre les deux. Comme un équilibre dynamique qu'il faut tout le temps continuer à gérer. » (M1).

Équilibristes ambitieux

Les participants du profil *Équilibristes ambitieux*, présentent des frontières assez flexibles et perméables, ils sont plus portés à intégrer qu'à segmenter leurs domaines de vie, tant sur le plan physique, temporel que psychologique. Leurs horaires sont variables, beaucoup plus que les *Multiengagés harmonisés* et ils doivent gérer plus d'imprévus en raison de tous leurs engagements. Le travail à la maison n'est pas rare, souvent en présence des enfants, ce qui les amène à se sentir coupables : « C'est un casse-tête, mais ça tiraille, ça fait mal, ça fait pas le fun... je me sens coupable de mettre les enfants de côté. » (F11). Des discussions sur le travail et l'organisation de celui-ci se produisent lors de moments plus intimes avec le conjoint. De plus, ils s'avouent davantage préoccupés que les participants des autres profils par les problématiques des clients ou les soucis liés au travail lorsqu'ils n'y sont pas, présentant donc des frontières psychologiques plus perméables. Ce ne sont pas les plus grands utilisateurs des technologies et ne les utilisent pas vraiment en fonction d'une stratégie particulière, contrairement aux *Travailleurs contentés*, qui les utilisent pour intégrer ou les *Multiengagés harmonisés* pour segmenter. De plus, bien qu'ils en soient fiers, ils ont une identification plus faible à leur statut de travailleur autonome que les deux profils précédents, occupant un emploi salarié en même temps ou n'étant pas fermés à l'idée d'exercer un tel emploi (sans chercher activement). Tout comme les *Multiengagés harmonisés*, ils s'identifient à plusieurs domaines de vie. De plus, ils semblent engagés dans un plus grand nombre d'activités et de projets sur les plans professionnel, familial et personnel, ce qui explique l'emploi du qualificatif « ambitieux » dans leur nom. Comme il est possible de le constater, l'intégration des domaines de vie n'est pas toujours souhaitée, le niveau de contrôle sur leurs frontières n'est donc pas le plus

satisfaisant. Ils font, pour la plupart, équipe avec un conjoint compréhensif et soutenant, lui aussi bien occupé, mais dont la contribution est appréciée et considérable. La conciliation des domaines de vie n'est donc pas satisfaisante : « Mais est-ce que [le travail autonome] me permet de mieux concilier ma vie travail-famille? Bien non! Parce que si j'avais pas le travail autonome, je ne travaillerais pas le soir, donc je concilieraient mieux ma vie de famille. » (F13). Tout cela fait en sorte qu'ils sont encore à la recherche d'un équilibre entre leurs domaines de vie (d'où le mot « équilibristes ») : « C'est un défi, c'est exigeant. C'est comme une espèce d'idéal cet équilibre-là et j'ai toujours l'impression qu'il est en avant et que j'essaye de m'y rendre, mais bon... il est pas encore atteint (...) la principale difficulté, c'est de trouver un équilibre, donc de laisser suffisamment de place au temps familial, mais à la qualité aussi du temps qu'on passe. » (F2). Par contre, des pistes de solution sont parfois identifiées (se désengager de certaines activités, développer des services plus rentables ou stables, refuser des clients à certains moments ou décliner des invitations sociales ou familiales).

Protecteurs familiaux

De leur côté, les travailleurs autonomes du profil *Protecteurs familiaux* préfèrent adopter des comportements de segmentation, ayant des frontières assez fortes entre les domaines de vie, mais principalement dans une seule direction. En effet, ils vont prioriser les différentes exigences liées à la famille (p. ex., urgences, maladie, rendez-vous), leur permettant de déborder ou de pénétrer les autres domaines, que ce soit le travail, le couple ou la vie personnelle. Cependant, l'inverse sera très rare pour eux. Les technologies sont utilisées pour renforcer leur sécurité en ce qui concerne la famille, et ce, même lors de rencontres individuelles avec des clients : « Mais je le ferme jamais à silence [mon téléphone] et je le laisse comme ça quand même pour voir si ça vient de la maison. Et ça, c'est la seule chose que je me permettrais de prendre, s'il y avait une urgence à la maison. Et j'avertis ma fille, s'il y a quelque chose, tu me textes : urgent. Écris urgent, maman va comprendre. » (F18). Comme les *Travailleurs contents*, ils

s'identifient fortement à un domaine en particulier, mais il s'agit pour eux de la famille. Ils s'identifient au statut de travailleur autonome moins fortement que ceux des profils précédents et ils ont souvent choisi le travail autonome pour mieux s'occuper de leurs enfants comme cette participante explique pourquoi elle est travailleuse autonome : « [Raisons] exclusivement familiales, parce que si c'était juste ma vie personnelle, si j'avais pas d'enfants, je serais encore à Montréal parce que j'adorais mon travail, c'était mon domaine de vie, je tripais sur ce que je faisais là-bas, vraiment. Donc ça me manque, mais bon... qu'est-ce qu'on ne fait pas pour notre petite famille! » (F16). Ce sont des individus qui se présentent en contrôle de leur situation, bien organisés et structurés et il s'agit d'une caractéristique précise pour eux. Cependant, une prise en charge déséquilibrée à l'égard des responsabilités familiales est présente, c'est-à-dire que le participant semble s'occuper de la majorité des responsabilités ménagères et familiales. Le conjoint ou les enfants semblent en faire peu, ce qui entraîne une insatisfaction ou de la fatigue : « J'étais vraiment à bout de souffle. (...) Je suis comme cheffe de famille monoparentale. Pendant ce temps-là, lui, il va travailler, il revient, il se couche, il repart, il n'a pas à se soucier de rien, il sait que je gère tout. Mais c'est ça, je gère tout. » (F8). Bref, bien qu'ayant un bon contrôle sur leurs propres frontières, le sentiment global d'équilibre n'est donc pas complètement atteint et la satisfaction quant à la conciliation est partielle.

Dispersés incertains

Le dernier profil, les *Dispersés incertains*, rassemble des participants dont les énergies et réflexions sont dispersées et qui semblent avoir davantage de comportements liés à l'intégration des domaines de vie, mais pas de façon complètement délibérée, un peu comme les *Équilibristes ambitieux*. Les horaires sont très flexibles, car il y a une instabilité dans le travail et il est difficile pour ces participants de présenter leur horaire comme travailleur autonome. Ils sont portés à travailler à la maison, mais cela ne les rend pas efficaces pour accomplir leurs tâches, ils se retrouvent mêlés entre leurs

domaines de vie, comme témoigne cette participante qui travaille à la maison, lorsque questionnée sur son horaire de travail : « parce que mon horaire de travail... que je travaille vraiment ou que des fois, je passe devant la cuisine et je vais faire une brassée de linge, il faut-tu que j'enlève quinze minutes? Je peux pas te le dire. » (F17). L'identification aux domaines de vie est ambiguë ou incohérente avec leurs désirs, car ils éprouvent de la difficulté à se positionner sur leurs projets et semblent en remise en question. De plus, le travail autonome n'est pas un choix autodéterminé (davantage lié aux facteurs *push*) et ils semblent moins satisfaits dans leur sphère professionnelle : « Je crois que si j'avais eu le choix (...) J'serais pas allée du côté autonome. (...) C'est... manque de choix. Vous me prenez dans une remise en question considérable du travail autonome pour moi... à cause de ma réalité justement de deux enfants et des obligations familiales et que j'ai besoin de revenus stables. » (F1). L'influence des personnes importantes (enfants et conjoint) n'est pas satisfaisante. En effet, les enfants semblent déstabiliser leur mode de fonctionnement habituel, comme c'est le cas pour cette participante qui décrit les responsabilités face à sa fille : « Il y a des responsabilités, il faut que j'aille la porter, il faut que je la nourrisse, il faut que je trouve ses vêtements; c'est des responsabilités de plus et il y a un horaire alors, il a fallu que je m'en mette un. Et en fait, il faut que je m'en mette un là. » (F17). De plus, le couple semble prendre une place secondaire, un peu comme pour les participants du profil Protectors familiaux. Des soucis conjugaux peuvent envahir le quotidien, par le biais d'une utilisation des technologies non segmentée : « On vient de se chicaner pis là, je vois un courriel de mon conjoint, je l'ouvre et il m'explique toute la chicane, mais je suis en train de travailler (...) Faque j'me laisse envahir des fois par ça » (F1). En termes de conciliation des domaines de vie, ils se comparent aussi aux autres et ils en vivent une expérience plutôt difficile. Ils se distinguent des autres profils où la conciliation est difficile, par le fait que leurs priorités sont plus floues et qu'ils démontrent davantage de signes de détresse : « Mon Dieu, je me sentais jamais une bonne mère, jamais une bonne travailleuse. Tout faire en même temps, ça, c'est dur aussi, conciliation travail-famille c'est comme... tu es jamais bien (...), il y a des filles qui l'ont plus que d'autres

là, mais on dirait que moi, je ne suis pas capable d’être une mère, une blonde. » (F19). Ils avouent consulter ou prendre plus de temps pour eux en vue de retrouver un sens et un équilibre entre leurs différents projets et domaines de vie.

En résumé, les cinq profils permettent de distinguer l’expérience de la gestion des frontières entre les domaines de vie chez les travailleurs autonomes en relation d’aide. Une analyse de leurs comportements de segmentation ou d’intégration des domaines de vie les a situés globalement sur le continuum en fonction de leurs frontières physiques, temporelles et psychologiques. Différents niveaux d’identification aux domaines de vie ainsi qu’à leur statut de travailleur autonome ont permis de caractériser les participants. Parmi ceux pour qui la conciliation est satisfaisante, il y a les *Travailleurs contentés* et les *Multiengagés segmentés*, qui n’utilisent pas la même stratégie de gestion des frontières. Chez les autres profils, la conciliation s’avère un peu plus difficile, mais les raisons diffèrent. Les *Équilibristes ambitieux* ont trop de responsabilités et s’épuisent, bien que soutenus par leur entourage. Quant aux *Protecteurs familiaux*, il semble que ce soit la prise en charge déséquilibrée entre eux et leur conjoint en ce qui a trait aux responsabilités familiales et aux tâches ménagères qui fait en sorte que la conciliation est plus difficile. Finalement, pour les *Dispersés incertains*, contrairement à tous les autres, semblent avoir une identification floue à leurs domaines de vie, ce qui entraîne des difficultés dans leur conciliation.

Discussion

Cette étude avait pour but de mieux comprendre l’expérience de la gestion des frontières entre les domaines de vie chez des travailleurs autonomes en relation d’aide, en s’appuyant sur les théories des frontières d’Ashforth *et al.* (2000) et de Campbell-Clark (2000). Cinq profils de travailleurs autonomes ont été distingués (*Travailleurs contentés*, *Multiengagés harmonisés*, *Équilibristes ambitieux*, *Protecteurs familiaux* et *Dispersés incertains*) en fonction de six dimensions (position sur le continuum

intégration-segmentation, identification aux différents domaines de vie, identification au statut de travailleur autonome, niveau de contrôle sur les frontières, niveau d'influence des personnes importantes sur les frontières et satisfaction rapportée face à la conciliation de leurs domaines de vie).

Tout d'abord, quant aux stratégies de conciliation favorisées, les participants semblent répartis à part assez égale entre l'intégration ($n=13$; *Travailleurs contents*, *Équilibristes ambitieux*, *Dispersés incertains*) et la segmentation ($n=11$; *Multiengagés harmonisés*, *Protecteurs familiaux*; $n=11$). Bien que non représentatif, cela vient tout de même nuancer l'affirmation que les travailleurs autonomes ont tendance à favoriser l'intégration (Prottas et Thompson, 2006; Schojoedt, 2013). Les codes de déontologie, la confidentialité professionnelle et les émotions des clients peuvent venir expliquer la satisfaction des travailleurs qui segmentent ou le désir de segmenter davantage de certains, dans le but de limiter les risques de fatigue émotionnelle (Maslach, 2003) et de préserver leur vie privée. Ba (2011) rapportait que les parents en intégration accordaient une importance symbolique plus élevée à leur travail que ceux qui segmentait et Olson-Buchanan et Boswell (2006) ont observé que plus l'identification au travail était forte, plus le domaine de la famille y était intégré. Cela s'avère exact pour les *Travailleurs contents* et les *Équilibristes ambitieux*, mais ce n'est pas confirmé pour les *Multiengagés harmonisés*, qui segmentent clairement leurs domaines tout en étant fiers et engagés dans leur travail.

En ce qui a trait à l'identification aux domaines de vie, comme le suggéraient Rothbard et Ollier-Malaterre (2016) ainsi que Kossek *et al.* (2012), il y a une tendance assez forte, parmi les participants, à accorder de l'importance à plusieurs domaines de vie et à valoriser des activités autres que le travail et la famille. En effet, les *Multiengagés harmonisés* et les *Équilibristes ambitieux*, qui représentent un peu plus de la moitié de l'échantillon, sont des participants qui s'accomplissent autant par leur vie familiale que professionnelle tout en s'investissant de façon significative dans des projets extérieurs

à ces domaines. Les *Travailleurs contentés* priorisent le travail, mais ne sont pas débordés par celui-ci, comparativement aux *Guerriers du travail* décrits par Kossek *et al.* (2012), qui s'identifient aussi fortement au travail, mais qui semblent manquer de contrôle sur leur gestion des frontières. Quant aux *Protecteurs familiaux* (comme les *Gardiens de la famille* de Kossek *et al.*, 2012.), la vie familiale est prioritaire et ils organisent leurs autres activités en fonction de celle-ci. Ils sont nommés protecteurs plutôt que gardiens, car ils démontrent un engagement affectif très fort envers leurs enfants. Il a été difficile de cerner les priorités des *Dispersés incertains*, pour qui plusieurs domaines de vie semblent compter leur lot de défis. Manifestant une remise en question de leur situation, ils ressemblent un peu aux *Réactifs débordés* (Kossek *et al.*, 2012), qui pensent en majorité à un changement professionnel. Bref, l'identification des participants peut être forte à plusieurs domaines ou un en particulier peut se démarquer, tout comme elle peut être floue ou en redéfinition.

Aussi, ce n'est pas tous les participants qui s'identifient fortement au statut de travailleur autonome. Comme l'ont présenté Beaucage et Bellemare (2007), ceux ont subi des facteurs *push* semblent vivre des insatisfactions, car leur choix n'est pas autodéterminé, mais vise à répondre à une obligation dans le but d'avoir des revenus suffisants (*Dispersés incertains*) ou de mieux s'occuper de sa famille (*Protecteurs familiaux*).

En observant les résultats de plus près, il apparaît que seuls les *Travailleurs contentés* ($n=3$; enfants autonomes) perçoivent un fort niveau de contrôle sur leurs frontières parmi les participants qui intègrent leurs domaines de vie. En effet, les participants des deux autres profils mentionnent penser aux problématiques de clients ou à la recherche de clientèle lorsqu'ils ne travaillent pas, ce qui est perçu comme négatif. Des pénétrations du travail sur leur temps familial font en sorte qu'ils ont des commentaires négatifs de la part de leurs enfants ou de leur conjoint. Bref, il semblerait que l'intégration puisse être efficace dans certains cas, pourvu qu'elle soit contrôlée, ce qui

correspond aux résultats de Kossek *et al.* (2012), dont les deux profils avec le plus bas niveau de contrôle sur les frontières étaient ceux présentant le plus haut niveau de détresse psychologique (*Work warriors* et *Overwhelmed reactors*). En contrepartie, les participants d'un des profils comptant le plus d'individus (*Fusion lovers*) favorisaient l'intégration, se montrant satisfaits et en contrôle. Par contre, dans l'actuelle recherche, les individus s'avouant satisfaits de la conciliation de leurs domaines de vie et préférant l'intégration sont peu nombreux ($n=3$), ce qui se rapproche plus des affirmations de Myrie et Daly (2009) ainsi que de Rothbard et Ollier-Malaterre (2016), qui écrivaient que la segmentation témoigne d'un meilleur contrôle sur les frontières. Cela s'explique peut-être par le statut de travailleur autonome ou le domaine particulier de la relation d'aide, car l'étude de Kossek *et al.* (2012) visait des salariés travaillant comme gestionnaires.

Il faut également prendre en compte l'influence des personnes importantes des domaines, dont les enfants. En effet, ceux des *Travailleurs contents* sont autonomes, donc ils ont un niveau d'influence moindre sur les frontières de leurs parents que les enfants en bas âge. De plus, il semble que l'influence des personnes importantes des domaines est satisfaisante pour plusieurs participants (*Travailleurs contents*, *Multienagés harmonisés*), même ceux n'ayant pas un fort contrôle sur leurs frontières (*Équilibristes ambitieux*). Les participants satisfaits de l'influence de leur entourage font équipe avec leurs conjoints et communiquent davantage leurs besoins et attentes que ceux pour qui l'influence est insatisfaisante (*Protecteurs familiaux* et *Dispersés incertains*), ce qui concorde avec les résultats de Campbell-Clark (2002), qui soulignait l'importance des communications. Quant aux clients des participants, ils semblent en général plutôt compréhensifs lors d'imprévus. C'est davantage la crainte de manquer de clients que les exigences de ceux-ci qui exerce une pression sur la gestion des frontières des participants, particulièrement ceux en début de carrière (Tremblay *et al.*, 2006) ou ceux dont la clientèle est à renouveler plus souvent, comme les conseillers d'orientation, dont les processus sont plus courts qu'une thérapie avec un psychologue.

Finalement, l'expérience de la conciliation des domaines de vie est satisfaisante pour les participants pour lesquels le travail est (mais pas nécessairement exclusivement) source de valorisation, qui ont un fort contrôle sur leurs frontières et pour qui l'entourage est soutenant. Fait intéressant, il s'agit des *Travailleurs contents* et des *Multiengagés harmonisés*, qui ont des habitudes de conciliation à l'opposé, malgré la similitude de leurs tâches, car issus du même domaine professionnel de la relation d'aide. Quant aux autres participants, la conciliation s'avère insatisfaisante ou un processus difficile. Pour les *Équilibristes ambitieux*, c'est principalement en raison d'une charge de travail et de nombreuses implications, qui sont source de conflits et de fatigue. Les *Protecteurs familiaux* manquent de soutien et de relations conjugales significatives, tout comme les *Dispersés incertains*. Ces derniers présentent davantage de signes de détresse et ont de la difficulté à se projeter dans le futur professionnellement. Ils manquent aussi de contrôle sur leurs frontières. Bref, grâce aux résultats de cette recherche, il est possible d'identifier certaines dimensions problématiques de la vie des participants qui peuvent jouer sur leur conciliation des domaines de vie.

Conclusion

Les résultats de cette étude permettent de mieux comprendre l'expérience de la gestion des frontières entre les domaines de vie chez une population précise, les travailleurs autonomes en relation d'aide. Six questions spécifiques de recherche avaient été posées.

Les profils présentés aident à appréhender les différentes dimensions de ce processus complexe et leurs interactions. Il a été possible d'identifier des relations entre les stratégies de gestion des frontières et l'expérience globale des individus ainsi que de cibler certains éléments qui font que la conciliation peut s'avérer parfois difficile. Ils permettent de discerner différentes façons de gérer les domaines de vie au quotidien, car les stratégies favorisées ainsi que les priorités varient d'un individu à l'autre. Il

importe également de noter que l'identification aux domaines de vie est un processus dynamique, qui évolue dans le temps, en fonction des projets que les individus réalisent.

Les profils ainsi formés démontrent que la stratégie préconisée (intégration ou segmentation) n'est pas le seul élément à prendre en compte lorsqu'il est question de la satisfaction face à la conciliation. La clarté de l'identification aux domaines est importante ainsi que le niveau de contrôle perçu sur les frontières pour concilier les domaines en fonction de cette identification. Les personnes importantes des domaines de vie peuvent aussi intervenir de façon positive ou négative sur la satisfaction. Finalement, le fait d'être travailleur autonome ne veut pas nécessairement dire que les individus intègrent leurs domaines de vie, du moins pas pour la catégorie des travailleurs en relation d'aide, ce qui pourrait s'avérer une particularité.

Malgré la pertinence de cette recherche, celle-ci présente quelques limites. Tout d'abord, la subjectivité de la chercheuse, de l'équipe de recherche et des participants peut influencer la perception et l'interprétation des thèmes de recherche. Il est difficile de s'assurer de la véracité des propos des participants sur leur expérience, surtout lorsqu'il est question de leur entourage. Il aurait été intéressant de pouvoir interroger le conjoint ou les enfants des participants pour avoir une lecture encore plus systémique du phénomène à l'étude. Ensuite, le recrutement n'est pas nécessairement représentatif de la population étudiée et les participants recrutés peuvent avoir des conditions de travail bien différentes les uns des autres. L'autosélection des participants est aussi un biais qu'il faut considérer. Il aurait été pertinent d'avoir un nombre égal de participants par tranche d'âge et plus d'hommes. Cependant, il faut noter que les professions ciblées sont en grande majorité féminines (Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec, 2016; Ordre des psychologues du Québec, 2016; Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec, 2016, Ordre professionnel des sexologues du Québec, 2016) et que les femmes sont plus enclines à participer à des études (Strabac et Aalberg, 2011). Le nombre d'heures de travail en

tant que travailleur autonome variait beaucoup d'un participant à l'autre, alors la transférabilité des résultats n'est pas assurée. Le contexte général de vie (âge, situation familiale, santé) ne pouvant pas toujours être pris en compte lors de l'analyse transversale, des mesures quantitatives permettraient de dresser un portrait plus complet. De plus, il serait intéressant de comparer les résultats à une population de professionnels en relation d'aide salariés et non-travailleurs autonomes pour mieux apprécier les particularités.

Une grande partie des écrits recensés portant sur les travailleurs salariés, cette étude ajoute donc un apport considérable pour les connaissances sur la gestion des frontières et la conciliation des domaines de vie chez les travailleurs autonomes. Cette recherche vient aussi enrichir les écrits reposant sur les théories des frontières (Ashforth *et al.*, 2000; Campbell-Clark, 2000), en plus d'intégrer la dimension d'identification au statut de travailleur autonome, ce qui en fait une contribution théorique intéressante. De plus, les travailleurs en relation d'aide pourront utiliser les données des différents profils pour mieux comprendre leur propre expérience de conciliation et de gestion des frontières entre leurs domaines de vie. Les résultats témoignent d'individus vivant des difficultés à ce niveau, alors, étant donné la nature de leur travail, il semble important que ces professionnels soient bien outillés et aient eux-mêmes accès à des ressources pour bien concilier leurs différentes responsabilités. De plus, ils peuvent intervenir auprès de clients vivant des problématiques liées à la conciliation des domaines de vie, particulièrement les conseillers d'orientation. Ils pourront donc intervenir de façon plus éclairée avec des clients semblables aux *Équilibristes ambitieux* (p. ex., aider à prioriser et choisir les projets de vie) ou aux *Dispersés incertains* (p. ex., accompagner à une meilleure connaissance de soi et à clarifier les priorités, aide à développer des stratégies d'organisation du temps et de l'énergie). La Figure 4.1 présente les différentes dimensions des profils et les relations qu'elles entretiennent sous la forme d'un modèle d'intervention en counseling. Celui-ci suggère de procéder par étapes en abordant les différents thèmes liés aux sous-questions de recherche de façon à ce que le client puisse

prendre conscience de son identification aux domaines de vie, de sa préférence entre l'intégration et la segmentation et des facteurs pouvant teinter son expérience de la conciliation des domaines de vie. Le modèle permet de saisir les causes d'une bonne ou mauvaise expérience, ce qui permet d'offrir des pistes de solutions au conseiller et à son client.

Finalement, les résultats mettent l'accent sur l'importance des projets issus de domaines de vie autres que le travail ou la famille, ce qui a encore été peu étudié dans les écrits sur la conciliation. Les conseillers d'orientation pourront donc les considérer davantage dans l'évaluation de la situation de leurs clients, comme certains écrits le proposent.

Insérer Figure 4.1

Références

- Allen, T. D., Chao, E. et Meir, L.L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99-121.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. et Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict : A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A. et Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. et Fugate, M. (2000). All in a day's work : Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Ba, S. (2011). Symbolic boundaries : Integration and separation of work and family life, *Community, Work & Family*, 14(3), 317-334.
- Beaucage, A. et Bellemare, G. (2007). La diversité du succès des travailleurs autonomes. *Recherches sociographiques*, 48(2), 11-36.
- Boivin, L. (2012). Entre précarité et flexibilité : réflexion sur la situation des femmes en emploi. *Regards sur le travail*, 8(1), 1-14.
- Campbell-Clark, S. (2000). Work/family border theory : A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Campbell-Clark, S. (2002). Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5(1), 23-48.
- Curie, J. (2000). *Travail, personnalisation, changements sociaux. Archives pour les histoires de la psychologie du travail*. Toulouse, France : Octarès.
- D'Amours, M. et Crespo, S. (2004). Les dimensions de l'hétérogénéité de la catégorie de travailleur indépendant sans employé : éléments pour une typologie. *Relations industrielles*, 59(3), 459-489.

- D'Amours, M. et Kirouac, L. (2011). Les travailleurs indépendants et leur rapport au travail à l'épreuve de l'impératif de l'activité : occasions de subjectivation ou de contrainte? *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 6(1), 59-78.
- Direction de la santé publique de Montréal. (2016). *Les travailleurs invisibles. Les risques pour la santé des travailleurs des agences de location de personnel*. Montréal, Canada : CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.
- Egan, G. (2005). *Communication dans la relation d'aide*. Montréal, Canada : Beauchemin Chenelière Éducation.
- El Wafi, W. et Brangier, E. (2012, octobre). Usage des TIC et modèle de la perméabilité des frontières vie personnelle/vie professionnelle, Communication présentée au VIII^e Colloque international *Enjeux et usage des TIC Publics et pratiques médiatiques* (EUTIC 2012), Université de Lorraine, France. Récupéré de http://ocs.univ-metz.fr/index.php/EUTIC12/EUTIC_2012/paper/download/278/30
- Gamassou, C. E. et Moisson-Duthoit, V. (2012). Le travail des professionnels de la relation d'aide : jongler avec des gratifications et des souffrances. *Gestion*, 37(2), 65-71.
- Greenhaus, J. H. et Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Institut de la statistique du Québec. (2017a). *Emploi salarié et travail autonome selon le groupe d'âge et le sexe*, Québec, Ontario et Canada. Gouvernement du Québec. Récupéré de http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/lien-statut-emploi/emploi_age_sexe.html
- Institut de la statistique du Québec. (2017b). *Taux d'emploi atypique selon diverses caractéristiques*, Québec, Ontario et Canada. Gouvernement du Québec. Récupéré de http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/lien-statut-emploi/taux_emploi_atypique.html
- Jamal, M. (2007). Burnout and self-employment : A cross-cultural empirical study. *Stress & Health*, 23(4), 246-256.

- Kossek, E. E. et Lautsch, B.A. (2012). Work-family boundary management styles in organizations : A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2) 152–171.
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W. et Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles : A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 112-128.
- Lachance, L. et Brassard, N. (2003). Le défi de la conciliation travail-famille chez les femmes occupant un emploi atypique : perspectives théoriques et enjeux. Dans G. Fournier, B. Bourassa et K. Béji (dir.). *La précarité du travail : une réalité aux multiples visages* (p. 109-136). Sainte-Foy, Canada : Presses de l'Université Laval.
- Languilaire, J.-C. (2009). *Experiencing work/non-work – Theorising individuals' process of integrating and segmenting work, family, social and private*. Jönköping, Suède : Jönköping International Business School.
- Larochelle-Côté, S. (2010). Le travail autonome pendant le repli économique. L'emploi et le revenu en perspective. *Statistique Canada*, 11(3), 5-15. Récupéré de <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2010103/pdf/11138-fra.pdf>
- L'Écuyer, R. (1990). *Méthodologie de l'analyse développementale de contenu. Méthode GPS et concept de soi*. Sillery, Canada : Presses de l'Université du Québec, 472 p.
- Lee, C. M., Reissing, E. D. et Dobson, D. (2009). Work-life balance for early career Canadian psychologists in professional programs. *Canadian Psychology*, 50(2), 74-82.
- Maslach, C. (2003). *Burnout, the cost of caring*. Los Altos, CA : Malor Book.
- McNall, L. A., Lindsay D., S. et Nicklin, J. M. (2015). Do positive affectivity and boundary preferences matter for work–family enrichment? A study of human service workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 93-104.
- Merton, R. K. (1957). The role set : Problems in sociological theory. *British Journal of Sociology*, 8(2), 106-120.

- Myrie, J. et Daly, K. (2009). The use of boundaries by self-employed, home-based workers to manage work and family : A qualitative study in Canada. *Journal of Family and Economic Issues*, 30(4), 386-398.
- Noreau, J. (2015). Le travail autonome au Québec : une brève incursion, *Perspective - Desjardins études économiques*, 25, 1-2.
- Office québécois de la langue française. (2010). *Conciliation travail-famille*. Récupéré de http://www.granddictionnaire.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=8870316
- Olson-Buchanan, J.B. et Boswell, W.R. (2006). Blurring boundaries : Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 432-445.
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. (2016). *Accueil – OCCOQ*. Récupéré de <https://www.orientation.qc.ca/>
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. (2010). *Guide d'évaluation en orientation*. Montréal, Canada : auteur.
- Ordre des psychologues du Québec. (2016). *Accueil – OPQ*. Récupéré de <https://www.ordrepsy.qc.ca/accueil>
- Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. (2016). *Accueil – OTSTCFQ*. Récupéré de <https://beta.otstcfq.org/>
- Ordre professionnel des sexologues du Québec. (2016). *Accueil – OPSQ*. Récupéré de <https://opsq.org/>
- Paillé, P. (1994). L'analyse par théorisation ancrée. *Cahiers de recherche sociologique*, 23, 147-181.
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (3^e éd.). Paris, France : Armand Colin.
- Poupart, J., Groulx, L.-H., Deslauriers, J.-P., Laperrière, A., Mayer, R. et Pires, A. P. (1997). *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal, Canada : Gaëtan Morin.

- Prottas, D. J., et Thompson, C.A. (2006). Stress, satisfaction and the work-family interface : A comparison of self-employed business owners, independents, and organizational employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 366-378.
- Revenu Québec. (2013). *Travailleur autonome ou salarié?* Récupéré de [http://www.revenuquebec.ca/documents/fr/publications/in/in-301\(2013-10\).pdf](http://www.revenuquebec.ca/documents/fr/publications/in/in-301(2013-10).pdf)
- Rothbard, N. et Ollier-Malaterre, A. (2016). Boundary Management. Dans Allen, T.D. et Eby, L.T. (Dir.), *Oxford Handbook of Work and Family* (p. 109-124). New York, NY : Oxford University Press.
- Schjoedt, L. (2013). The influence of work-and-family conflict on male entrepreneur's life satisfaction : A comparison of entrepreneurs and non-entrepreneurs. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 26(1), 45-65.
- Services Canada. (2013) *Emploi-Avenir Québec*. Récupéré de http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/emploi_avenir.shtml#GroupesCompétence
- Statistique Canada. (2015). *L'essor de la famille à deux revenus avec enfants*. Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2016005-fra.htm>
- Strabac, Z. et Aalberg, T. (2011). Measuring political knowledge in telephone and Web surveys : A cross national comparison. *Social Science Computer Review*, 29(2), 175-192.
- Tremblay, D.-G. (2012). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* (3^e éd.). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay, D.-G., Chevrier, C. et Di Loreto, M. (2006). Le travail autonome : une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle... ou une plus grande interpénétration des temps sociaux? *Loisir et Société/Society and Leisure*, 29(1), 117-155.
- Tremblay, D.-G. et Genin, É. (2009). Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marché et des préférences personnelles, *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 10. Récupéré de <http://temporalites.revues.org/1111>

- Tremblay, D.-G. et Villeneuve, D. (2013). Aménagement et réduction du temps de travail : réconcilier emploi, famille et vie personnelle. *Loisir et société*, 20(1), 107-157.
- Winkel, D. E. et Clayton, R. W. (2010). Transitioning between work and family roles as a function of boundary flexibility and role salience. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 336-343.

Tableau 4.1 Système de codage des participants et répartition selon la profession

Conseiller d'orientation (avec ou sans pratique de la psychothérapie)	Psychologue (incluant neuropsychologue et psychologue du travail)	Sexologue (avec ou sans pratique de la psychothérapie)	Travailleuse sociale
Homme (1) : M2 Femmes (9) : F8; F11; F12; F13; F15; F17; F18; F19; F22 Total : 10	Homme (1) : M1 Femmes (7) : F3; F5; F6; F7; F10; F21 Total : 8	Femmes (5) : F1; F2; F4; F9; F20 Total : 5	Femme (1) : F14 Total : 1

H : homme F : femme

Tableau 4.2 Profils d'expérience de la gestion des frontières entre les domaines de vie chez les travailleurs autonomes en relation d'aide

Dimensions / Noms du profil	<i>Travailleurs contentés</i> (F3, F6, M2)	<i>Multiengagés harmonisés</i> (F4, F7, F10, F12, F21, M1)	<i>Équilibristes ambitieux</i> (F2, F9, F11, F13, F14, F5, F20)	<i>Protecteurs familiaux</i> (F8, F15, F16, F18, F22)	<i>Dispersés incertains</i> (F1, F17, F19)
Stratégie de gestion des frontières la plus utilisée	Intégration	Segmentation	Intégration	Segmentation	Intégration
Identification aux domaines de vie	Travail	Plusieurs	Plusieurs	Famille	Ambiguïté
Identification au statut de travailleur autonome	Forte	Forte	Forte	Faible	Faible
Niveau de contrôle sur ses frontières	Fort	Fort	Partiel	Fort	Faible
Niveau d'influence des personnes importantes sur les frontières	Satisfaisant <i>M</i> âge enfants=19	Satisfaisant <i>M</i> âge des enfants=8,6	Satisfaisant <i>M</i> âge des enfants=7,13	Non satisfaisant <i>M</i> âge des enfants=9,1	Non satisfaisant <i>M</i> âge des enfants=8,6
Expérience de la conciliation des domaines de vie	Satisfaisante	Satisfaisante	Difficile	Difficile	Difficile

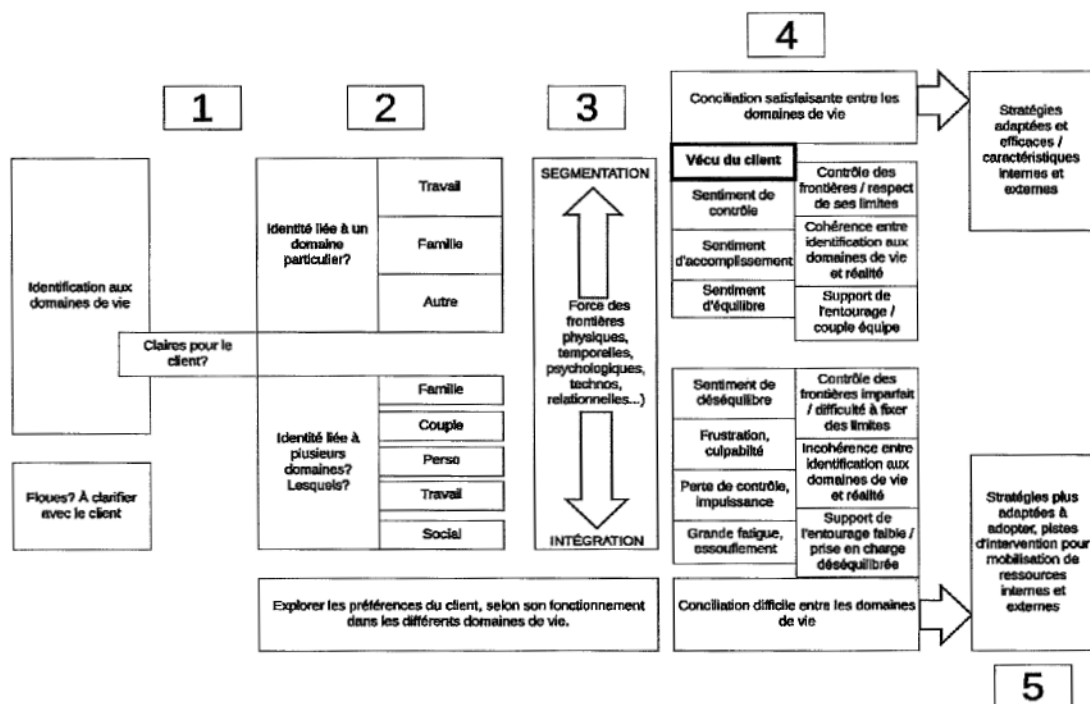


Figure 4.1 Modèle d'intervention en counseling de carrière

CONCLUSION

L'objectif de cette recherche était de mieux comprendre l'expérience de la gestion des frontières entre les domaines de vie de travailleurs autonomes en relation d'aide. Au total, 24 adultes québécois ont été questionnés sur les sous-questions suivantes, issues majoritairement des composantes des théories des frontières (Ashforth *et al.*, 2000; Campbell-Clark, 2000) : la stratégie de gestion des frontières physiques, temporelles et psychologiques privilégiée (intégration ou segmentation), l'identification au statut de travailleur autonome, l'identification aux différents domaines de vie, le niveau de contrôle perçu sur la gestion de ses frontières ainsi que le niveau d'influence des personnes importantes des domaines de vie et la satisfaction rapportée sur l'expérience de la conciliation. Le travail d'analyse thématique, effectué en équipe, a permis de constater une certaine hétérogénéité entre les participants sur les différentes dimensions étudiées. Par contre, il a permis de classer les participants selon cinq profils. Les participants de chaque profil se ressemblent entre eux et se démarquent des autres sur au moins une des sous-questions étudiées. Ces profils sont : les *Travailleurs contents* ($n=3$; intégration des domaines de vie; identification forte au domaine du travail et au statut de travailleur autonome (TA), fort contrôle sur les frontières, influence satisfaisante des personnes importantes des domaines et expérience de la conciliation des domaines de vie satisfaisante), les *Multiengagés harmonisés* ($n=6$; segmentation des domaines de vie, identification forte à plusieurs domaines de vie et au statut de TA, fort contrôle sur les frontières, influence satisfaisante des personnes importantes et expérience de la conciliation des domaines de vie satisfaisante), les *Équilibristes ambitieux* ($n=7$; intégration des domaines de vie, identification importante à plusieurs domaines de vie et au statut de TA, contrôle partiel sur leurs frontières, influence

satisfaisante des personnes importantes des domaines et expérience de la conciliation des domaines de vie difficile), les *Protecteurs familiaux* ($n=7$; segmentation des domaines de vie, identification forte au domaine de la famille, identification faible au statut de TA, fort contrôle sur leurs frontières, influence insatisfaisante des personnes importantes des domaines et expérience de la conciliation des domaines de vie difficile) et les *Dispersés incertains* ($n=3$; intégration des domaines de vie identification aux domaines de vie floue, identification faible au statut de TA, faible contrôle sur leurs frontières, influence insatisfaisante de leur entourage et expérience de la conciliation des domaines de vie difficile.).

Ces résultats permettent de constater, encore une fois, de la diversité des expériences humaines face aux différentes responsabilités de la vie active. Quelques retombées permettent à cette recherche d'enrichir les connaissances sur la conciliation des domaines de vie ainsi que la pratique en orientation et en counseling : le devis de recherche, le cadre théorique utilisé, le fait d'avoir ciblé une population précise de travailleurs autonomes, les informations rapportées sur l'expérience de conciliation des travailleurs en relation d'aide ainsi que l'inclusion de domaines autres que la famille et le travail. Ces particularités pourront avoir des retombées pour la pratique et la recherche. Or, cette recherche comporte également des limites importantes qui seront présentées.

Tout d'abord, le devis de recherche qualitatif a permis de questionner en profondeur les individus tout en leur permettant de nuancer leurs propos. Un phénomène comme la conciliation des domaines de vie est très riche et il est apparu pertinent d'en étudier plusieurs dimensions simultanément. Peu de recherches ont étudié autant de dimensions et le devis qualitatif s'est avéré pertinent pour découvrir la complexité de la conciliation des domaines de vie et permettre une interprétation holistique (Alexandre, 2013). Les dimensions ont été choisies en fonction d'un cadre théorique reconnu dans la littérature scientifique, soit les théories des frontières (Allen *et al.*,

2014). De plus, l'ajout de l'identification au statut de travailleur autonome constitue un apport théorique aux écrits sur la gestion des frontières entre les domaines de vie. Le fait d'avoir effectué une analyse thématique rigoureuse, à deux niveaux (réponse aux questions de recherche et interprétation plus globale de chaque verbatim), avec au minimum deux codeurs, a permis d'arriver à des résultats objectifs. Les profils formés ont été nommés de façon à bien illustrer les expériences des participants concernés. Il aurait été intéressant de voir si les participants s'y reconnaissaient.

Le devis qualitatif comporte quelques limites, comme la subjectivité des chercheurs impliqués ainsi que des participants eux-mêmes. Rien ne garantit leur honnêteté ou la véracité de leurs propos et ils peuvent être influencés par la désirabilité sociale ou l'image qu'ils projettent. Étant donné que l'étude s'intéresse de façon spécifique à l'influence des personnes importantes dans la vie des individus, il aurait été intéressant de pouvoir interroger celles-ci pour obtenir une lecture plus systémique de la conciliation et de la gestion des frontières entre les domaines de vie. De plus, l'échantillon de cette recherche n'est pas nécessairement représentatif de la population cible, ce qui limite la transférabilité des résultats. D'ailleurs, il aurait pu être un peu plus grand, pour aider à la crédibilité des profils d'expérience de la gestion des frontières, les conditions de travail des participants étant assez variables, particulièrement à l'égard du nombre d'heures de travail autonome.

Du côté de la pratique, cette recherche rendra plus accessibles les théories des frontières aux professionnels de la relation d'aide, qui interviennent à différents niveaux auprès d'individus vivant des problèmes de conciliation entre leurs domaines de vie. En effet, ces théories permettent de mieux comprendre le fonctionnement des individus au travail, en famille, en contextes sociaux ainsi que quelques éléments de leur fonctionnement psychologique. Les intervenants pourront les utiliser pour accompagner leurs clients dans une meilleure compréhension du fonctionnement de leur conciliation des domaines de vie, identifier les sources d'insatisfaction ainsi que

des pistes de solution, en développant des outils comme le modèle d'intervention en counseling proposé (voir Figure 4.1).

Cette figure propose une séquence d'éléments à aborder avec un client qui pourrait éprouver des difficultés liées à la conciliation des domaines de vie et la gestion des frontières entre ceux-ci. Tout d'abord, il est suggéré de questionner le client sur son identification aux domaines de vie pour vérifier lequel ou lesquels sont les plus importants. Si le client a de la difficulté à élaborer sur la priorisation de ses domaines de vie ou sur les projets propres à chacun d'eux (comme pour les *Dispersés incertains*), il se peut qu'il soit en remise en question. Il pourrait alors être proposé de faire un bilan de compétences ou encore une démarche complète d'orientation. Le modèle permet aussi de présenter les différents types de frontières pour questionner le client sur ses habitudes et ses préférences de façon à le situer sur le continuum intégration-segmentation. Cela pourra aider l'individu à prendre conscience de celles-ci et à identifier différentes stratégies gagnantes pour lui. Ensuite, en fonction de l'appréciation de son expérience de la conciliation de ses domaines de vie, le modèle met en perspective certaines causes de satisfaction ou d'insatisfaction, ainsi que des exemples de manifestations chez le client (p. ex., fatigue). Le schéma inclut donc toutes les dimensions de la présente recherche et permet au conseiller d'orientation de disposer d'un outil concret pour aider le client à identifier ce qui fonctionne bien ou non en vue de l'établissement d'un plan d'action. Par exemple, il est possible de suggérer aux *Protecteurs familiaux*, une intervention à l'égard du couple et de sa communication. Les *Équilibristes ambitieux* et les *Dispersés incertains* semblent, pour leur part, avoir besoin d'aide pour sélectionner les engagements les plus importants pour eux ainsi que pour mieux définir leurs limites et les respecter. Il ne s'agit que quelques pistes d'intervention, en fonction de la principale difficulté identifiée dans chacun des profils.

Ensuite, le fait d'avoir ciblé une catégorie précise de travailleurs autonomes a permis de suivre les recommandations de plusieurs études qui mentionnaient la grande hétérogénéité au sein de cette population. Cependant, il semble que, malgré la grande ressemblance des tâches et des responsabilités des travailleurs autonomes en relation d'aide, il est difficile de tracer un portrait commun de l'expérience de la gestion des frontières entre les domaines de vie, ce qui porte à croire que celle-ci n'est peut-être pas si liée aux particularités du travail. La perception satisfaisante de l'expérience de la conciliation des domaines de vie est apparue chez les *Travailleurs contents* et les *Multiengagés harmonisés*. Les premiers se démarquent par l'autonomie de leurs enfants et le niveau avancé de leur carrière. Les seconds sont caractérisés par une capacité d'organisation élevée ainsi que de bonnes relations avec leur conjoint et enfants. Il serait donc intéressant de poursuivre la recherche pour mieux comprendre si ce sont plutôt l'âge et l'avancement de la carrière, les caractéristiques personnelles et les relations interpersonnelles plutôt que les caractéristiques du travail qui exercent un plus grand rôle en ce qui a trait à la satisfaction des individus en regard de la conciliation des domaines de vie. Comparer les résultats avec d'autres groupes homogènes de travailleur autonome pourrait donc aider à mieux répondre à cette question.

La présente recherche fournit une contribution considérable sur les travailleurs en relation d'aide, car elle a questionné en détail des professionnels de ce domaine, en tenant compte des spécificités de leur travail. La grande capacité réflexive de cette population, scolarisée ainsi que formée à l'écoute, l'analyse et la compréhension du fonctionnement humain apporte une profondeur aux résultats. L'entretien et le questionnaire en ligne ont permis à plusieurs d'avoir des prises de conscience sur leur situation. Que ce soit de reconnaître une fatigue constante ou de ne pas être assez présent pour ses enfants ou encore que la relation de couple est devenue secondaire depuis des années. D'un autre côté, des éléments positifs étaient aussi relevés : l'épanouissement dans la carrière, la fierté d'arriver à travailler à son compte, la bonne

complicité et communication avec le conjoint et les enfants ainsi que l'atteinte d'un certain équilibre entre leurs domaines de vie. Cela vient appuyer la pertinence d'aborder la question de la conciliation des domaines de vie ainsi que des priorités des individus, car il semble difficile, avec le rythme de vie moderne, de s'arrêter pour réfléchir à ses questions. Bien que plusieurs étaient conscients de leurs limites et prenaient des mesures pour avoir un équilibre satisfaisant, certains manifestaient des émotions négatives face à leur conciliation des domaines de vie. En effet, la moitié des participants vivaient des difficultés notables à ce sujet. Sachant qu'ils sont emmenés à soutenir et aider des gens dans la gestion de leurs problèmes, ces résultats soulignent l'importance qu'ils soient bien outillés eux-mêmes (Lee, 2009).

Les intervenants pourraient donc s'inspirer des questions de recherche et du guide d'entretien dans le cadre de leur accompagnement. De plus, cet aspect n'est pas à négliger dans la formation des futurs intervenants en relation d'aide, souvent bien surchargés dès l'université, ayant à concilier projets étudiants, stages cliniques, recherche, vie sociale, sports... (Lee, 2009). De plus, il semble approprié d'inclure un volet éducatif quant aux stratégies de gestion des frontières et de conciliation, particulièrement chez les futurs travailleurs autonomes. Les intervenants en relation d'aide n'ont pas nécessairement d'outils pour apprendre à gérer leur carrière autonome dans le cadre de leur cursus, bien qu'il s'agisse d'un débouché sur le marché du travail. Des cours à option pour bien les outiller pourraient être une possibilité intéressante, car plusieurs participants ont des difficultés d'organisation ou des lacunes en ce qui a trait aux tâches administratives ou comptables. Les technologies ne semblent pas toujours bien utilisées en fonction des préférences intégration-segmentation. Par contre, il appert que la majorité des intervenants ont été sensibilisés aux frontières psychologiques et à la protection de leur vie privée dans le cadre de l'intervention clinique, particulièrement dans le cas des psychologues (frontières psychologiques imperméables). La grande majorité des participants ont mentionné la lourdeur du travail en relation d'aide et le stress lié au fait d'être travailleur autonome. Le transfert

des expériences positives ou négatives d'un domaine à l'autre enrichit l'expérience ou cause des conflits (McNall *et al.*, 2015). Il est donc important de s'assurer que la formation de base et la formation continue offrent des outils pour bien gérer ces facteurs qui peuvent causer de la détresse s'ils sont mal gérés. Des espaces de codéveloppement professionnel et l'accès à de la supervision clinique ainsi qu'à des ressources psychologiques seraient appropriés, étant donné que l'isolement ou le manque d'interactions sont souvent nommés comme points négatifs du travail à son compte. Ce ne sont pas des services couverts par le régime public et il est difficile pour des travailleurs en début de carrière ou ayant peu de temps pour eux de s'en prévaloir. Cependant, quelques participants ont mentionné avoir recours à ces formes de soutien, pour leur bien-être personnel ainsi que pour s'assurer de rester de bons intervenants. En effet, ils mentionnent l'importance de bien se sentir en dehors du travail pour être à leur meilleur en tant qu'intervenants en relation d'aide.

Finalement, cette recherche a traité des priorités et des projets d'individus dans des domaines autres que le travail et la famille, c'est-à-dire, la vie conjugale, la vie sociale et la vie personnelle, ce que peu d'études ont fait de façon aussi détaillée. Les participants rencontrés étaient en général très actifs et quelques-uns accordaient une grande importance à des projets liés à leur vie sociale ou personnelle, par exemple la pratique d'un sport, l'engagement dans un organisme communautaire, l'implication au sein d'un parti politique ou encore la pratique artistique, comme l'écriture d'un roman. Comme le mentionnent plusieurs intervenants en orientation, la satisfaction personnelle ne se résume plus qu'à une adéquation trait-environnement. Il apparaît donc pertinent de privilégier des approches holistiques, par exemple, l'analyse du système de projets personnels de Chambers et Little (2000). En intervention, il faut être en mesure de valoriser les activités de tous les domaines et nommer les compétences que les individus y développent ainsi que leur apport sur la construction de leur identité et confiance en eux / sentiment d'efficacité personnelle. Ces projets comportent, en effet, de nombreuses compétences transférables d'un domaine à l'autre. Par exemple,

quelqu'un qui fait preuve de discipline et vit un dépassement de soi par la pratique rigoureuse d'un sport peut avoir plus d'énergie globalement et ainsi mieux performer au travail. Les activités avec d'autres personnes brisent l'isolement des travailleurs autonomes en relation d'aide tout en permettant de réseauter (Schjoedt, 2013, Prottas et Thompson, 2006). Il sera donc intéressant, dans les futures recherches de se pencher davantage sur l'identification aux différents domaines de vie, aux aspirations des individus autres que le travail ou la famille ainsi qu'à leurs bénéfices sur la satisfaction face à l'expérience de la conciliation des domaines de vie.

APPENDICE A

CERTIFICATION D'APPROBATION ÉTHIQUE



Le 20 août 2018

Madame Lise Lachance
Professeure
Département d'éducation et pédagogie

Objet: Rapport de suivi éthique

Titre: « *Effets de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur la conciliation travail-famille et la qualité des relations interpersonnelles: Rôle direct, médiateur et modérateur de caractéristiques individuelles* »

No : 154_e_2018, rapport 1117

Statut : Prolongé

Source de financement : CRSH

Madame,

En référence au projet de recherche susmentionné ayant reçu l'approbation au plan de l'éthique de la recherche le 10 septembre 2014, le Comité institutionnel juge votre rapport d'avancement conforme aux normes établies par la Politique no 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains (2015) et délivre le renouvellement de votre certificat d'éthique, valide jusqu'au 31 juillet 2019.

Le présent rapport de suivi annuel implique la modification du statut de ces personnes au sein de l'équipe de recherche universitaire :

ÉtudiantEs: Aube Girard (UQAC); Emmanuelle Lalonde (UQAC); Sara Martel (UQAC); Vanessa Mireault (UQAM); Guillaume Daniel (UQAM); Léonie Gauthier-Richard (UQAM).

En terminant, je vous rappelle qu'il est de votre responsabilité de communiquer au Comité institutionnel les modifications importantes¹ qui pourraient être apportées à votre projet en cours de réalisation. Concernant le prochain rapport de suivi éthique (renouvellement ou fin de projet), vous recevrez automatiquement un premier courriel de rappel trois mois avant la date d'échéance du certificat. Selon les normes de l'Université en vigueur, un suivi annuel est minimalement exigé pour maintenir la validité de la présente approbation éthique, à défaut de quoi, le certificat pourra être révoqué.

Le Comité institutionnel vous souhaite le plus grand succès dans la réalisation de cette recherche et vous prie de recevoir ses salutations les meilleures.

Le président,

Eric Dion, Ph. D.
Professeur

¹ Modifications apportées aux objectifs du projet et à ses étapes de réalisation, au choix des groupes de participants et à la façon de les recruter et aux formulaires de consentement. Les modifications incluent les risques de préjudices non-prévus pour les participants, les précautions mises en place pour les minimiser, les changements au niveau de la protection accordée aux participants en termes d'anonymat et de confidentialité ainsi que les changements au niveau de l'équipe (ajout ou retrait de membres). Les demandes d'approbation de modifications afférentes à ce projet seront dorénavant traitées via le système eReviews.

APPENDICE B

FORMULAIRE : INFORMATION ET CONSENTEMENT



FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

«Effets de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication sur la conciliation travail-famille et la qualité des relations interpersonnelles : rôle direct, médiateur et modérateur de caractéristiques individuelles»

IDENTIFICATION

Chercheure responsable du projet : Lise Lachance
 Département d'éducation et pédagogie, 1205 Saint-Denis, Montréal (Qc) H2L 4Y2, local N-4900
 Tél : (514) 987-3000 poste 8332
 Adresse courriel : lachance.lise@uqam.ca

Cochercheurs :

Louis Richer, Département des sciences de la santé, UQAC
 Simon Grégoire, Département d'éducation et pédagogie, UQAM
 Geneviève Fournier, Département des fondements et pratiques en éducation, Université Laval
 Louis Cournoyer, Département d'éducation et pédagogie, UQAM

Coordonnatrice : Léonie Gauthier-Richard, candidate à la maîtrise en carriérologie

OBJECTIFS DU PROJET et FINANCEMENT

Cette recherche, financée par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) du Canada, vise à mieux comprendre les effets positifs et négatifs de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur la conciliation travail-famille et la qualité des relations interpersonnelles chez les travailleurs autonomes.

Pour y prendre part, vous devez :

- 1- être travailleur autonome au Québec, peu importe votre domaine professionnel;
- 2- utiliser des TIC (Internet, téléphone cellulaire ou intelligent, courriel, etc.);
- 3- travailler au moins 20h par semaine et ;
- 4- avoir au moins un enfant à la maison.

Avant d'accepter de participer à ce projet, il est important de prendre le temps de lire et de bien comprendre les renseignements ci-dessous. S'il y a des mots ou des sections que vous ne comprenez pas, n'hésitez pas à communiquer avec la responsable du projet (lachance.lise@uqam.ca).

TÂCHES DEMANDÉES AU PARTICIPANT

La participation consiste à répondre à 3 reprises (à 6 mois d'intervalle) à un questionnaire et un test en ligne. Le questionnaire (30 min) inclut notamment des questions sur l'utilisation des TIC, les relations interpersonnelles, la conciliation travail-famille et les facteurs susceptibles d'y être associés ainsi que des questions sociodémographiques. Le test en ligne (15 min) évalue certaines habiletés cognitives (ex., mémoire, attention). Toutes les données amassées seront traitées confidentiellement.

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT (SUITE)

De plus, 60 participants seront sollicités pour une entrevue semi-dirigée (90 min) enregistrée audio numériquement. Ceux-ci seront choisis aléatoirement parmi ceux ayant accepté d'y participer. Si vous êtes sélectionnés, le lieu et l'heure de l'entrevue seront à convenir avec l'interviewer. La transcription de l'entrevue ne permettra pas de vous identifier.

AVANTAGES et RISQUES POTENTIELS

Votre participation contribuera à l'avancement des connaissances par une meilleure compréhension des effets positifs et négatifs de l'utilisation des TIC sur la conciliation travail-famille et les relations interpersonnelles. Cela contribuera à l'identification de moyens concrets pour aider un nombre croissant de travailleurs aux prises avec des difficultés liées à la conciliation de leurs rôles de vie.

Il n'y a pas de risque d'inconfort significatif associé à votre participation à la recherche. Le principal risque serait de prendre conscience de certaines difficultés en matière de conciliation travail-famille et de problèmes posés par votre utilisation des TIC. Le participant pourra être guidé par la chercheuse principale ou l'interviewer vers une ressource d'aide appropriée.

ANONYMAT ET CONFIDENTIALITÉ

Tous les renseignements recueillis au cours de cette recherche sont confidentiels. Seuls les membres de l'équipe de recherche y auront accès. Tous les fichiers de données seront conservés sur des ordinateurs protégés par un mot de passe. Ils seront détruits 5 ans après la fin des activités de diffusion.

Afin de protéger votre identité et la confidentialité des données recueillies auprès de vous, vous serez toujours identifié(e) par un code alphanumérique. Ce code associé à votre adresse électronique ne sera connu que de la chercheuse responsable du projet (et de son délégué).

PARTICIPATION VOLONTAIRE et DROIT DE RETRAIT

Ceci signifie que vous acceptez d'y participer sans aucune contrainte ou pression extérieure. De plus, vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche, sans aucun préjudice et sans avoir à vous justifier. Dans ce cas, et à moins d'une directive contraire de votre part, les fichiers vous concernant seront détruits.

Votre accord à participer implique également que vous acceptez que l'équipe de recherche puisse utiliser à des fins de diffusion (p. ex., articles, mémoires et thèses des étudiants membres de l'équipe, conférences et communications scientifiques) les renseignements recueillis dans le cadre du projet à la condition qu'aucune information permettant de vous identifier ne soit divulguée publiquement à moins d'un consentement explicite de votre part.

COMPENSATION FINANCIÈRE

À chacun des 3 temps de passation du questionnaire et du test en ligne, un chèque de 25\$ sera envoyé aux participants qui répondent aux critères de sélection énoncés ci-dessus. Ceux qui compléteront l'entrevue semi-dirigée recevront 75\$. Les participants seront rejoints par courriel afin d'obtenir leurs coordonnées pour l'envoi du chèque.

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT (SUITE)

Si vous acceptez de participer à l'étude, vous devrez indiquer votre adresse électronique afin qu'un membre de l'équipe de recherche vous contacte pour le versement des compensations financières. Votre courriel nous permettra aussi de vous recontacter pour les autres étapes de la recherche.

CLAUDE DE RESPONSABILITÉ

En acceptant de participer à ce projet, vous ne renoncez à aucun de vos droits ni ne libérez les chercheurs, l'organisme subventionnaire ou les institutions impliquées de leurs obligations légales et professionnelles.

DES QUESTIONS SUR LE PROJET OU SUR VOS DROITS?

Pour des questions additionnelles sur le projet, sur votre participation et sur vos droits en tant que participant de recherche ou pour vous retirer du projet, vous pouvez communiquer avec la responsable du projet, Lise Lachance, au (514) 987-3000 # 8332 ou à lachance.lise@uqam.ca.

Le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche sur le plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la présidence du Comité, par l'intermédiaire de son secrétariat au (514) 987-3000 # 7753 ou à CIEREH@uqam.ca.

REMERCIEMENTS

Votre collaboration est importante à la réalisation de notre projet et l'équipe de recherche tient à vous en remercier. Si vous souhaitez recevoir un résumé écrit des principaux résultats de cette recherche sur l'ensemble des répondants, veuillez indiquer votre adresse électronique ici :

ACCEPTATION DE PARTICIPER :

Par la présente :

- a) je reconnais avoir lu le présent formulaire d'information et de consentement;
- b) je consens volontairement à participer à ce projet de recherche;
- c) je comprends les objectifs du projet et ce que ma participation implique;
- d) je confirme avoir disposé de suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer;
- e) je reconnais aussi que le responsable du projet (ou son délégué) a répondu à mes questions de manière satisfaisante, s'il y a lieu; et
- f) je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme, ni justification à donner.

☐ J'accepte.

☐ Je refuse.

APPENDICE C

QUESTIONNAIRE SOCIODÉMOGRAPHIQUE

RENSEIGNEMENTS SOCIODÉMOGRAPHIQUES SUR VOUS**Sexe**

- ☐ Masculin
- ☐ Féminin

Âge : _____**Région de résidence**

- ☐ Bas-Saint-Laurent
- ☐ Saguenay—Lac-Saint-Jean
- ☐ Capitale-Nationale
- ☐ Mauricie
- ☐ Estrie
- ☐ Montréal
- ☐ Outaouais
- ☐ Abitibi-Témiscamingue
- ☐ Côte-Nord
- ☐ Nord-du-Québec
- ☐ Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine
- ☐ Chaudière-Appalaches
- ☐ Laval
- ☐ Lanaudière
- ☐ Laurentides
- ☐ Montérégie
- ☐ Centre-du-Québec

Lieu de naissance

- ☐ Québec
- ☐ Autre province du Canada
- ☐ Autre pays, spécifiez : _____
nombre d'années au Québec : _____

Groupe ethnique

- ☐ Blanc
- ☐ Noir
- ☐ Latino-Américain
- ☐ Arabe
- ☐ Philippin
- ☐ Sud-Asiatique (Indien de l'Inde, Pakistanais, Sri-Lankais, etc.)
- ☐ Asiatique occidental (Iranien, Afghan, etc.)
- ☐ Chinois
- ☐ Asiatique du Sud-Est (Vietnamien, Cambodgien, Malaisien, Laotien, etc.)
- ☐ Coréen
- ☐ Japonais
- ☐ Autre, spécifiez : _____

État civil

- ☐ Célibataire
- ☐ En couple sans être conjoint(e) de fait
- ☐ Conjoint(e) de fait
- ☐ Marié(e)
- ☐ Séparé(e)/Divorcé(e)
- ☐ Autre, spécifiez : _____

Type de famille

- ☐ Personne vivant seule
- ☐ Couple seulement
- ☐ Famille traditionnelle ou nucléaire
- ☐ Famille recomposée avec un ou des enfants en commun
- ☐ Famille recomposée sans enfant en commun
- ☐ Famille monoparentale

Nombre d'enfants habitant avec vous à temps plein pour chacun des groupes d'âge suivants (indiquez 0, si aucun)

- De 0 à 5 ans : _____
- De 6 à 11 ans : _____
- De 12 à 17 ans : _____
- 18 ans et plus : _____

Nombre d'enfants habitant avec vous à temps partiel pour chacun des groupes d'âge suivants (indiquez 0, si aucun)

- De 0 à 5 ans : _____
- De 6 à 11 ans : _____
- De 12 à 17 ans : _____
- 18 ans et plus : _____

Personne(s) avec qui vous habitez

- ☐ Seul(e)
- ☐ Avec un ou des enfants
- ☐ Conjoint(e) uniquement
- ☐ Conjoint(e) et un ou des enfants
- ☐ Autre, spécifiez : _____

Prenez-vous soin d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie?

- ☐ Oui, votre lien avec cette personne? _____
- ☐ Non

Plus haut niveau de scolarité atteint

- ☐ Primaire
- ☐ Secondaire non complété
- ☐ Diplôme d'études secondaires ou équivalent (DES, AES)
- ☐ Diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP)
- ☐ Collégial non complété
- ☐ Attestation ou certificat d'études collégiales (AEC, CEC)
- ☐ Diplôme d'études collégiales générales (DEC)
- ☐ Diplôme d'études collégiales techniques (DEC)
- ☐ Université non complétée
- ☐ Certificat, mineur ou majeur
- ☐ Baccalauréat
- ☐ Diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS)
- ☐ Maîtrise
- ☐ Doctorat, postdoctorat
- ☐ Autre, spécifiez : _____

Domaine de formation : _____

Êtes-vous membre d'un ordre professionnel?

- ☐ Oui, spécifiez : _____
- ☐ Non

Êtes-vous membre d'un réseau formel, d'un regroupement ou d'une association reliée à votre situation de travailleur autonome?

- ☐ Oui, spécifiez : _____
- ☐ Non

Profession, métier : _____

Statut juridique

- ☐ Entreprise individuelle
- ☐ Société par actions
- ☐ Autre, spécifiez : _____

Embauche d'employé(e)s dans le but de réaliser certaines tâches :

- ☐ Oui, combien ? _____
- ☐ Non

Recours à des sous-traitants dans le but de réaliser certaines tâches :

- ☐ Oui
- ☐ Non

Nombre de clients : _____

Nombre d'années d'expérience en tant que travailleur autonome : _____

Nombre d'années d'expérience sur le marché du travail : _____

Horaire de travail

- ☐ Jour
- ☐ Soir
- ☐ Nuit
- ☐ Alternant (en rotation sur des quarts ou des « shifts »)
- ☐ Variable
- ☐ Autre, spécifiez : _____

Lieu de travail

- ☐ Au domicile
- ☐ À l'extérieur du domicile
- ☐ Les deux
- ☐ Autre, spécifiez : _____

Sources de revenu (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent à vous.)

- ☐ Revenu d'un travail autonome
- ☐ Revenu d'un emploi salarié à temps plein (30 heures et plus)
- ☐ Revenu d'un emploi salarié à temps partiel
- ☐ Revenu du (de la) conjoint(e)
- ☐ Prestation d'assurance-emploi, d'aide sociale ou de la CSST
- ☐ Emprunt(s)
- ☐ Fonds personnels (économies, placements ou rentes)
- ☐ Autre, spécifiez : _____

Quel est approximativement votre revenu annuel brut (peu importe la provenance des revenus)? _____

À combien estimez-vous vos revenus annuels issus de vos activités en tant que travailleur autonome? _____

À combien estimez-vous le revenu annuel brut de votre conjoint(e)?

Perception de votre situation économique par rapport aux gens de votre âge

- ☐ À l'aise financièrement
- ☐ Revenus suffisants pour répondre à mes besoins
- ☐ Pauvre
- ☐ Très pauvre

Votre santé est actuellement...

- ☐ Excellente
- ☐ Très bonne
- ☐ Bonne
- ☐ Moyenne
- ☐ Mauvaise

Comparativement à d'autres personnes de votre âge, votre santé est en général...

- ☐ Excellente
- ☐ Très bonne
- ☐ Bonne
- ☐ Moyenne
- ☐ Mauvaise

Si vous aviez le choix, que feriez-vous à l'égard du travail?

- ☐ Ne pas travailler
- ☐ Travail autonome seulement
- ☐ Travail autonome et emploi salarié à temps plein
- ☐ Travail autonome et emploi salarié à temps partiel
- ☐ Autre, spécifiez : _____

En considérant le travail et la vie familiale, qu'est-ce qui est le plus important pour vous?

- ☐ Travail
- ☐ Vie familiale
- ☐ Les deux ont la même importance.

En considérant le travail et la vie sociale, qu'est-ce qui est le plus important pour vous?

- ☐ Travail
- ☐ Vie sociale
- ☐ Les deux ont la même importance.

En considérant la vie familiale et la vie sociale, qu'est-ce qui est le plus important pour vous?

- ☐ Vie familiale
- ☐ Vie sociale
- ☐ Les deux ont la même importance.

Âge de votre conjoint(e) : _____

Lieu de naissance de votre conjoint(e)

- ☐ Québec
- ☐ Autre province du Canada
- ☐ Autre pays, spécifiez : _____
nombre d'années au Québec : _____

Groupe ethnique de votre conjoint(e)

- ☐ Blanc
- ☐ Noir
- ☐ Latino-Américain
- ☐ Arabe
- ☐ Philippin
- ☐ Sud-Asiatique (Indien de l'Inde, Pakistanais, Sri-Lankais, etc.)
- ☐ Asiatique occidentale (Iranien, Afghan, etc.)
- ☐ Chinois
- ☐ Asiatique du Sud-Est (Vietnamien, Cambodgien, Malaisien, Laotien, etc.)
- ☐ Coréen
- ☐ Japonais
- ☐ Autre, spécifiez : _____

Plus haut niveau de scolarité atteint par votre conjoint(e)

- ☐ Primaire
- ☐ Secondaire non complété
- ☐ Diplôme d'études secondaires ou équivalent (DES, AES)
- ☐ Diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP)
- ☐ Collégial non complété
- ☐ Attestation ou certificat d'études collégiales (AEC, CEC)
- ☐ Diplôme d'études collégiales générales (DEC)
- ☐ Diplôme d'études collégiales techniques (DEC)
- ☐ Université non complétée
- ☐ Certificat, mineur ou majeur
- ☐ Baccalauréat
- ☐ Diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS)
- ☐ Maîtrise
- ☐ Doctorat, postdoctorat
- ☐ Autre, spécifiez : _____

Domaine de formation de votre conjoint(e) : : _____

Occupation de votre conjoint(e) (Cochez toutes les cases qui s'appliquent.)

- ☐ À la maison
- ☐ Aux études
- ☐ Salarié(e) à temps plein
- ☐ Salarié(e) à temps partiel
- ☐ Travailleur autonome
- ☐ En congé de maternité
- ☐ En congé de maladie
- ☐ En invalidité
- ☐ Retraité(e)
- ☐ Autre, spécifiez : _____

POUR CEUX DONT LE OU LA CONJOINT(E) TRAVAILLE**Profession, métier de votre conjoint(e) :** _____**Nombre d'années d'expérience de votre conjoint(e) sur le marché du travail :** _____**Nombre d'heures de travail par semaine de votre conjoint(e) :** _____**Horaire de travail de votre conjoint(e)**

- ☐ Jour
- ☐ Soir
- ☐ Nuit
- ☐ Alternant (en rotation sur des quarts ou des « shifts »)
- ☐ Variable
- ☐ Autre, spécifiez : _____

Lieu de travail de votre conjoint(e)

- ☐ Au domicile
- ☐ À l'extérieur du domicile
- ☐ Les deux
- ☐ Autre, spécifiez : _____

Si vous désirez discuter des difficultés que vous éprouvez en matière de conciliation travail-vie personnelle, il est possible d'entrer en contact avec Lise Lachance (514-987-3000 #8332 ou lachance.lise@uqam.ca) afin qu'elle puisse vous guider vers une ressource d'aide appropriée.

COMMENTAIRES (si vous le désirez)

APPENDICE D

GUIDE D'ENTRETIEN SEMI-DIRIGÉ

GUIDE D'ENTRETIEN

Bonjour, au nom de l'équipe de recherche, je tiens d'abord à vous remercier d'avoir accepté de participer à cette entrevue. Le but de cet échange est de recueillir votre opinion sur les défis que vous avez à relever en tant que travailleur autonome et de mieux comprendre les effets positifs et négatifs de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur la conciliation travail-famille et la qualité des relations interpersonnelles. Quand on parle de TIC, il est question d'Internet, de téléphones cellulaires ou intelligents, de courriels ou d'autres formes de communication électronique. Le but ultime de cette recherche est d'en arriver à formuler des recommandations notamment pour favoriser la mise en place de services et de politiques adaptés à la réalité des travailleurs faisant usage des TIC et de cibler des actions spécifiques pour aider un nombre croissant de travailleurs aux prises avec des difficultés liées à la conciliation de leurs rôles de vie (travail, famille, études, etc.).

Le guide d'entrevue contient 5 sections principales. La première porte sur ce qui vous a amené à être travailleur autonome et à connaître vos conditions de travail. La deuxième concerne votre expérience des technologies et traite des effets positifs et négatifs liés à leur utilisation dans vos différents domaines de vie. La troisième vise à connaître vos projets et vos priorités dans la vie ainsi que la façon dont vous délimitez vos différents domaines de vie. La quatrième se rapporte aux stratégies que vous mettez en place pour concilier vos différents rôles de vie. La dernière porte sur les moyens que vous adoptez pour gérer l'utilisation des TIC dans vos différents domaines de vie.

Tel qu'indiqué dans le formulaire de consentement, vous pouvez mettre fin à votre participation à tout moment ou refuser de répondre à certaines questions. Comme il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses aux questions que je vous poserai, j'espère que vous vous sentirez suffisamment à l'aise pour me partager votre expérience de façon spontanée au cours de l'échange. En fait, l'équipe est à la recherche de points de vue diversifiés sur la question de la conciliation travail-famille et de l'utilisation des TIC chez les travailleurs autonomes. L'entrevue sera enregistrée sur une bande audio afin d'en extraire le verbatim et de rapporter fidèlement vos propos. Bien entendu, tout ce que vous nous direz restera confidentiel. Avez-vous des questions ou commentaires à formuler avant que l'on amorce l'entrevue?

SECTION 1 : Raisons ayant mené au travail autonome et conditions de travail

1. Dans un premier temps, j'aimerais connaître les **raisons** qui vous ont amené à travailler de façon autonome. (Quand avez-vous pris cette décision? Pourquoi? Quels facteurs avez-vous considérés lorsque vous avez pris cette décision?)
 - a. Professionnelles, scolaires
 - b. Familiales
 - c. Personnelles
 - d. Financières

2. *Quels sont les avantages et les inconvénients d'être travailleur autonome **pour vous**?*
 - a. *Aspects positifs*
 - b. *Aspects négatifs*
3. *Pouvez-vous me décrire le travail que vous faites en tant que travailleur autonome?*
 - a. *Contexte de travail, tâches*
 - b. *Environnement interpersonnel*
4. *À quel endroit exercez-vous habituellement vos activités professionnelles? (Quels sont vos principaux lieux de travail?)*
 - a. *Variabilité*
 - b. *Activités en fonction des lieux*
 - c. *Transport*
5. *Pouvez-vous me décrire une « semaine typique » de travail en me précisant votre horaire et les activités que vous devez réaliser dans le cadre de votre travail? Est-ce qu'il y a des différences selon les journées et les périodes de l'année?*
 - a. *Régularité et flexibilité de l'horaire de travail*
 - b. *Différence selon les jours et périodes de l'année*

SECTION 2 : Expérience des TIC et effets liés à leur utilisation selon les domaines de vie

Nous sommes maintenant rendus à la deuxième section qui concerne votre expérience des technologies ainsi que votre perception des effets positifs et négatifs liés à leur utilisation dans vos différents domaines de vie.

6. *Pour commencer, j'aimerais connaître les différentes TIC que vous utilisez.*
 - a. *Quotidiennement ou régulièrement*
 - b. *De façon moins régulière*

7. *Quelle est la place que vous accordez aux TIC dans votre vie de tous les jours? (À quelle fréquence et à quelles fins les utilisez-vous? Pour le travail? Dans les autres domaines de vie?)*
 - a. *Importance et modalités d'utilisation des TIC dans chacun des domaines de vie*
 - b. *Domaines de vie : travail, famille, études, vie personnelle, vie sociale, loisirs, etc.*
8. *En quoi votre utilisation des TIC est-elle différente lors d'une journée de travail et d'une journée de congé ou les vacances?*
 - a. *Intensité et modalités d'utilisation*
 - b. *Congé vs vacances*
9. *Quels avantages et inconvénients comporte l'utilisation des TIC dans votre vie quotidienne? (en considérant les différents domaines de vie)*
 - a. *Domaines de vie : travail, famille, études, vie personnelle, vie sociale, loisirs, etc.*
10. *Quels sont les avantages et les inconvénients de votre utilisation des TIC pour les membres de votre entourage? (en considérant les différents domaines de vie)*
 - a. *Clients, collègues*
 - b. *Conjoint, enfants et famille élargie*
 - c. *Amis*
11. *Comment vous sentiriez-vous si n'étiez pas en mesure d'avoir accès aux TIC pendant plusieurs jours consécutifs? (en considérant les différents domaines de vie)*
 - a. *Domaines de vie : travail, famille, études, vie personnelle, vie sociale, loisirs, etc.*
12. *Quelles seraient les réactions des membres de votre entourage si n'aviez pas accès aux TIC pendant plusieurs jours consécutifs? (en considérant les différents domaines de vie)*
 - a. *Clients, collègues*
 - b. *Conjoint, enfants et famille élargie*
 - c. *Amis*

SECTION 3 : Priorités et projets de vie et frontières entre les différents domaines de vie

Nous amorçons maintenant la troisième section qui vise à connaître vos projets et vos priorités dans la vie ainsi que la façon dont vous délimitez vos différents domaines de vie.

13. J'aimerais d'abord que vous me décriviez votre situation familiale (personnes avec qui vous vivez, nombre d'enfants, etc.). Mis à part le travail, quels sont vos autres activités, vos loisirs?

Nous allons maintenant parler de vos priorités, de vos réalisations et de vos aspirations dans chacun de vos domaines de vie.

*14. **Dans votre vie professionnelle**, de quoi êtes-vous particulièrement fier? Quelles sont les activités importantes pour vous et qui vous motivent présentement? Qu'est-ce que vous aimeriez changer ou développer **à court terme et à plus long terme**? (Qu'est-ce que vous aimeriez avoir, être ou faire?)*

- a. Dans votre vie professionnelle, ...*
- b. Dans vos études (s'il y a lieu), ...*
- c. Dans votre vie conjugale, ...*
- d. Dans votre vie familiale, ...*
- e. Dans votre vie personnelle, ...*
- f. Dans votre vie sociale ou vos loisirs, ...*

15. Mis à part tout ce dont nous venons de parler, est-ce qu'il y a autre chose, un autre projet, n'importe quoi, qui est important pour vous et que vous n'avez pas eu l'occasion de nous parler?

- a. Importance du projet, acteurs impliqués*
- b. Chances de réussite*
- c. Soutien de l'entourage*

16. Quelle place occupe le travail par rapport à vos autres domaines de vie? (À quel point considérez-vous le travail comme important dans votre vie en ce moment? Par rapport à votre vie familiale, personnelle, sociale et communautaire?)

- a. Mettre en rang d'importance, en acceptant que les domaines soient ex aequo*
- b. Finalités, buts du travail*

17. Comment parvenez-vous à départager votre vie professionnelle de votre vie personnelle? (Comment délimitez-vous les frontières (ex., lieux, temps de travail, type d'activités, relations) entre votre vie professionnelle et vos autres domaines de vie? Comment faites-vous pour garder une séparation entre votre travail et votre vie de famille?)
- a. *Habitudes et comportements*
 - b. *Types de frontières (physique, temporelle, psychologique, relationnelle, sur le plan de l'utilisation des technologies, etc.)*
18. Avez-vous mis en place des stratégies pour éviter que vos clients/collègues vous dérangent pendant que vous êtes en congé ou en vacances? Si oui, quelles sont-elles? En général et pour les TIC?
- a. *Stratégies de segmentation et d'intégration*
 - b. *Types de frontières (physique, temporelle, psychologique, relationnelle, etc.)*
 - c. *Flexibilité (et perméabilité des frontières)*
 - d. *Respect des frontières par l'entourage*
19. Avez-vous mis en place des stratégies pour éviter que les membres de votre entourage vous dérangent au travail? Si oui, quelles sont-elles? En général et pour les TIC?
- a. *Stratégies de segmentation et d'intégration*
 - b. *Types de frontières (physique, temporelle, psychologique, relationnelle, etc.)*
 - c. *Flexibilité (et perméabilité des frontières)*
 - d. *Respect des frontières par l'entourage*
20. Comment réagissent vos proches lorsque vous travaillez alors que vous êtes en congé ou en vacances?
- a. *Flexibilité et tolérance (face aux intrusions)*
21. Comment réagissent vos clients/collègues lorsque vous devez répondre à des exigences personnelles ou familiales alors que vous devriez être au travail (ex., appel, annulation de rendez-vous, changement d'horaire, absence)?
- a. *Flexibilité et tolérance (face aux intrusions)*

SECTION 4 : Stratégies de conciliation travail-famille

Nous sommes maintenant rendus à la quatrième section qui se rapporte aux stratégies que vous mettez en place pour concilier vos différents rôles de vie.

22. *J'aimerais tout d'abord savoir comment vous vivez l'expérience de la conciliation de vos domaines de vie? (Est-ce que ceux-ci vous apparaissent faciles ou difficiles à concilier? Pourquoi? À quel point avez-vous le sentiment d'avoir atteint « l'équilibre » que vous souhaitiez entre votre vie au travail et votre vie hors travail?)*
- a. *Vision générale*
23. *Quel genre de difficultés vous arrive-t-il de vivre en matière de conciliation travail-famille et quels moyens utilisez-vous habituellement pour y faire face?*
- a. *Incompatibilités entre les domaines de vie (horaire, énergie, préoccupations, etc.)*
 - b. *Moyens mis en place*
 - c. *Services privés ou publics*
24. *Y a-t-il des changements dans votre vie (personnelle, familiale, conjugale, professionnelle) qui vous ont aidé ou qui pourraient vous aider à mieux concilier vos responsabilités professionnelles et familiales?*
- a. *Changement dans leur vie personnelle, familiale, conjugale, professionnelle*
25. *Dans quelle mesure les TIC vous aident-elles à concilier vos diverses responsabilités?*
- a. *Aide à l'égard de la vie professionnelle*
 - b. *Aide à l'égard des autres domaines de vie*
26. *Dans quelle mesure votre statut de travailleur autonome vous aide-t-il à concilier vos diverses responsabilités?*
- a. *Aide à l'égard de la vie professionnelle*
 - b. *Aide à l'égard des autres domaines de vie*
27. *Des personnes de votre entourage vous aident-elles à faire face à l'**ensemble** de vos responsabilités? Que font-elles?*
- a. *Clients, collègues*
 - b. *Conjoint, enfants et famille élargie*
 - c. *Amis*

SECTION 5 : Stratégies pour éviter l'interférence des TIC dans les domaines de vie

Voilà, nous sommes maintenant rendus à la dernière section du guide d'entretien. Celle-ci concerne les moyens que vous mettez en place pour gérer l'utilisation des TIC dans vos différents domaines de vie.

28. J'aimerais dans un premier temps savoir à quel point les TIC sont une source d'interférence dans votre vie privée ou votre vie professionnelle.

a. Types de frontières propres aux TIC

29. Si vous aviez à faire des recommandations à d'autres travailleurs en matière d'utilisation des TIC, quelles seraient-elles?

a. En général

b. En matière de conciliation travail-famille

Conclusion

Nous arrivons à la fin de notre entretien.

30. Pour conclure, nous aimerions savoir à partir de votre expérience si vous avez des idées sur ce qui pourrait aider les travailleurs autonomes à concilier leur vie professionnelle et personnelle?

31. En terminant, j'aimerais vérifier s'il y a des aspects dont vous auriez aimé discuter, mais qui n'ont pas été abordés.

Remerciements

Je vous remercie chaleureusement de votre participation et du temps que vous avez consacré à cette entrevue. Comme mentionné précédemment, vos propos seront traités confidentiellement et en aucun temps, la diffusion des résultats ne permettra de vous identifier. Nous vous relancerons éventuellement pour la passation du prochain questionnaire en ligne et nous sommes heureux de pouvoir compter sur votre précieuse collaboration.

Ne pas oublier de vérifier les coordonnées de la personne pour l'envoi du chèque.

RÉFÉRENCES

- Alexandre, M. (2013). La rigueur scientifique du dispositif méthodologique d'une étude de cas multiple. *Recherches qualitatives*, 32(1), 26-56.
- Allen, T. D., Chao, E. et Meir, L.L. (2014). Work–Family Boundary Dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99-121.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. et Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict : A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A. et Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. et Fugate, M. (2000). All in a day's work : Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Assemblée nationale du Québec. (2009). *Projet de Loi 21 - Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines*, Québec, Canada : Éditeur officiel du Québec. Récupéré de http://www.ooaq.qc.ca/actualites/doc_pl21/PL21.pdf
- Ba, S. (2011). Symbolic boundaries : Integration and separation of work and family life, *Community, Work & Family*, 14(3), 317-334.
- Beaucage, A. et Bellemare, G. (2007). La diversité du succès des travailleurs autonomes. *Recherches sociographiques*, 48(2), 11-36.
- Beaucage, A., Laplante, N. et Légaré, R. (2004). Le passage au travail autonome : choix imposé ou choix qui s'impose? *Relations industrielles*, 59(2), 345-378.

- Bernier, J., Vallée, G. et Jobin, C. (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. Rapport final*. Québec, Canada : Ministère du Travail, Gouvernement du Québec.
- Boivin, L. (2012). Entre précarité et flexibilité : réflexion sur la situation des femmes en emploi. *Regards sur le travail*, 8(1), 1-14.
- Boulet, M. (2013). *Les pratiques de conciliation travail et vie personnelle : un outil pour atténuer la détresse psychologique des salariés du Québec*. Montréal, Canada : Institut de la statistique du Québec.
- Boutanquoui, M. (2008). Entre clinique, procédures et contrôle : les tendances de la relation d'aide. *Nouvelle revue de psychologie*, 2(6), 57-68.
- Brien, A. et Authier, M.-È. (2012). *Les professions de la relation d'aide*. Sherbrooke, Canada : Service de psychologie et d'orientation, Université de Sherbrooke.
- Bujold, C. et Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière. Théories et recherches* (2^e éd.). Boucherville, Canada : Gaëtan Morin.
- Campbell-Clark, S. (2000). Work/family border theory : A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Campbell-Clark, S. (2002). Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5(1), 23-48.
- Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail. (2013). *L'articulation travail-vie personnelle*. Récupéré de <http://www.cgsst.com/fra/accueil-harmonisation.asp>
- Chambers, N. C. et Little, B. R. (2000). Analyse des projets personnels: un cadre intégratif pour la psychologie clinique et le counselling. *Revue québécoise de psychologie*, 21(12), 153-189.
- Chrétien, L. et Létourneau, I. (2010). La conciliation travail-famille : au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place. *Gestion*, 35(3), 53-61.
- Commission des normes du travail du Québec. (n.d.). *Lexique*. Récupéré de http://www.cnt.gouv.qc.ca/lexique/index.html#letter_S

- Corbière, M. et Larivière, N. (2014). *Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes : dans la recherche en sciences humaines, sociales et de la santé*. Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.
- Croson, D. C. et Minniti, M. (2011). Slipping the surly bonds : The value of autonomy in self-employment. *Journal of Economic Psychology*, 33(2), 355-365.
- Crouch, M. et McKenzie, H. (2006). The logic of small samples in interview-based qualitative research. *Social Science Information*, 45(4), 483-499.
- Curie, J. (2000). *Travail, personnalisation, changements sociaux*. Archives pour les histoires de la psychologie du travail. Toulouse, France : Octarès.
- Dallaire, L., Marchand, P. et Migneault, J. (2011). *Un portrait statistique des familles au Québec*. Québec, Canada : Ministère de la Famille et des Aînés, Gouvernement du Québec.
- D'Amours, M. (2005). Le travail autonome : voie de dépassement ou figure exemplaire du travail tentaculaire? Dans G. Laflamme et P. A. Lapointe (dir.), *Le travail tentaculaire. Existe-t-il une vie hors du travail?* 59e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, Canada : Presses de l'Université Laval.
- D'Amours, M. (2006). *Le travail indépendant : un révélateur des mutations du travail*. Montréal, Canada : Presses de l'Université du Québec.
- D'Amours, M. et Crespo, S. (2004). Les dimensions de l'hétérogénéité de la catégorie de travailleur indépendant sans employé : éléments pour une typologie. *Relations industrielles*, 59(3), 459-489.
- D'Amours, M. et Kirouac, L. (2011). Les travailleurs indépendants et leur rapport au travail à l'épreuve de l'impératif de l'activité : occasions de subjectivation ou de contrainte? *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 6(1), 59-78.
- Deci, E. L. et Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Plenum.
- Deci, E. L. et Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory : A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182-185.

- Del Rio Carral, M., Fasseur, F. et Santiago-Delefosse, M. (2009). « Porosité » entre travail et vie privée, conflits et aménagements : une étude comparative de deux populations de femmes. *Pratiques psychologiques*, 15(2), 155-171.
- Di Loreto, M. (2007). *Les stratégies de gestion du temps chez les travailleurs autonomes* (mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, Canada).
- Direction de la santé publique de Montréal. (2016). *Les travailleurs invisibles. Les risques pour la santé des travailleurs des agences de location de personnel*. Montréal, Canada : CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.
- Duxbury, L., Higgins, C. et Johnson, K. (1999). *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada*. Ottawa, Canada : Santé Canada.
- Egan, G. (2005). *Communication dans la relation d'aide*. Montréal, Canada : Beauchemin Chenelière Éducation.
- El Wafi, W. et Brangier, E. (2012). Usage des TIC et modèle de la perméabilité des frontières vie personnelle/vie professionnelle, Communication présentée au VIIIe Colloque international Enjeux et usage des TIC Publics et pratiques médiatiques (EUTIC 2012), Université de Lorraine, France. Récupéré de metz.fr/index.php/EUTIC12/EUTIC_2012/paper/download/278/30
- El Wafi, W., Brangier, E. et Zaddem, F. (2016). Usage des technologies numériques et modèles de la perméabilité des frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle. *Psychologie du travail et des organisations*, 22(1), 74-87.
- Endacott, R. et Botti, M. (2005). Clinical research 3 : Sample selection. *Intensive and Critical Care Nursing*, 21(1), 51-55.
- Feldman, D. et C. Bolino, M. (2000). Career patterns of the self-employed : Career motivations and career outcomes. *Journal of Small Business Management*, 38(3), 53-67.
- Felfe, J., Schmook, R., Schyns, B. et Six, B. (2007). Does the form of employment make a difference? Commitment of traditional, temporary, and self-employed workers. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 81-94.
- Gamassou, C. E. et Moisson-Duthoit, V. (2012). Le travail des professionnels de la relation d'aide : jongler avec des gratifications et des souffrances. *Gestion*, 37(2), 65-71.

- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483-496.
- Gouvernement du Québec (2013). *Conciliation travail-famille*. Ministère de la famille et des aînés. Récupéré de <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/CFTE/Pages/index.aspx>
- Greenhaus, J. H. et Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Higgins, C., Duxbury, L. et Johnson, K. (2004). *Rapport no 3 : Examen du conflit entre le travail et la vie personnelle et des contraintes qu'il exerce sur le système de santé canadien*. Ottawa, Canada : Agence de santé publique du Canada.
- Institut de la statistique du Québec. (2010). Annuaire québécois des statistiques du travail. Portraits des principaux indicateurs du marché du travail, 2001-2009. *Travail et rémunération*, 6(1). Québec, Canada : auteur.
- Institut de la statistique du Québec. (2013). *Taux de fécondité selon le groupe d'âge de la mère, indice synthétique de fécondité et âge moyen à la maternité, Québec, 1951-2012*. Gouvernement du Québec. Récupéré de <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/naissance-fecondite/402.htm>
- Institut de la statistique du Québec. (2017a). *Emploi salarié et travail autonome selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, Ontario et Canada*. Gouvernement du Québec. Récupéré de http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/lien-statut-emploi/emploi_age_sexe.html
- Institut de la statistique du Québec. (2017b). *Taux d'emploi atypique selon diverses caractéristiques, Québec, Ontario et Canada*. Gouvernement du Québec. http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/lien-statut-emploi/taux_emploi_atypique.html
- Institut Vanier de la famille. (2010). *La famille compte. Profil des familles canadiennes IV*. Ottawa, Canada : auteur.
- Jamal, M. (2007). Burnout and self-employment : A cross-cultural empirical study. *Stress & Health*, 23(4), 246-256.

- Katz, D. et Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*, New York, NY : Wiley.
- Kirkwood, J. (2012). Family matters : Exploring the role of family in the new venture creation decision. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 25(2), 141-154.
- Kossek, E. E. et Lautsch, B.A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations : A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2) 152–171.
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W. et Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles : A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 112-128.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C. et Sheep, M. L. (2009). Balancing orders and bridges : Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704-730.
- Lachance, L. et Brassard, N. (2003). Le défi de la conciliation travail-famille chez les femmes occupant un emploi atypique : perspectives théoriques et enjeux. Dans G. Fournier, B. Bourassa et K. Béji (dir.). *La précarité du travail : une réalité aux multiples visages* (p. 109-136). Sainte-Foy, Canada : Presses de l'Université Laval.
- Lachance, L., Brassard, N. et Tétreau, B. (2005). Étude des différences intersexes sur le plan des conflits entre le travail et les rôles familiaux auprès de professionnels, *Revue canadienne de counseling*, 39(3), 145-167.
- Lachance, L., Gauthier-Richard, L., Grégoire, S., Cournoyer, L., Fournier, G. et Richer, L. (2016). Les modèles explicatifs des liens entre les rôles de vie : la contribution de l'analyse du système de projets personnels. Dans G. Fournier, E. Poirel et L. Lachance (dir.), *Éducation et vie au travail, tome 2 : Perspectives contemporaines sur les parcours de vie professionnelle* (p. 29-63). Québec, Canada : Presses de l'Université Laval.
- Laferté, S. (2006). Vers une définition conceptuelle et opérationnelle du travail autonome *Revue internationale sur le travail et la société*, 4(1), 129-148.
- Languilaire, J.-C. (2009). *Experiencing work/non-work – Theorising individuals' process of integrating and segmenting work, family, social and private*. Jönköping, Suède : Jönköping International Business School.

- Larochelle-Côté, S. (2010). Le travail autonome pendant le repli économique. L'emploi et le revenu en perspective. *Statistique Canada*, 11(3), 5-15. Récupéré de <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2010103/pdf/11138-fra.pdf>
- L'Écuyer, R. (1990). *Méthodologie de l'analyse développementale de contenu. Méthode GPS et concept de soi*. Sillery, Canada : Presses de l'Université du Québec.
- Lee, C. M., Reissing, E. D. et Dobson, D. (2009). Work-life balance for early career Canadian psychologists in professional programs. *Canadian Psychology*, 50(2), 74-82.
- Lefrançois, M., Messing, K et St-Charles, J. (2016). *Rapport de recherche : la conciliation travail-famille dans les milieux de travail avec des horaires atypiques*. Montréal, Canada : Université du Québec à Montréal.
- Maslach, C. (2003). *Burnout, the cost of caring*. Los Altos, CA : Malor Book.
- Merton, R. K. (1957). The role set : Problems in sociological theory. *British Journal of Sociology*, 8(2), 106-120.
- McNall, L. A., Lindsay D., S. et Nicklin, J. M. (2015). Do positive affectivity and boundary preferences matter for work–family enrichment? A study of human service workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 93-104.
- Myrie, J. et Daly, K. (2009). The use of boundaries by self-employed, home-based workers to manage work and family : A qualitative study in Canada. *Journal of Family and Economic Issues*, 30(4), 386-398.
- Neault, R. A. (2011). *Look before you leap : Self-employment survival strategies*, Aldergrove, Canada : Life Strategies et CERIC.
- Nippert-Eng, C. (1996). Calenders and keys : The classification of "Home" and "Work". *Sociological Forum*, 11(3), 563.
- Noreau, J. (2015). Le travail autonome au Québec : une brève incursion, *Perspective - Desjardins études économiques*, 25, 1-2.
- Office des professions du Québec. (2005). *Partageons nos compétences. Modernisation de la pratique professionnelle en santé mentale et en relations humaines. Rapport du comité d'expert*. Québec, Canada : Gouvernement du Québec.

- Office des professions du Québec (2013). *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines – Guide explicatif*. Québec, Canada : Gouvernement du Québec.
- Office québécois de la langue française. (2010). *Conciliation travail-famille*. Récupéré de http://www.granddictionnaire.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=8870316
- Ollier-Malaterre, A. (2012). L'enrichissement entre vie professionnelle et vie personnelle : revue et programme de recherche. *Psychologie du Travail et des organisations*, 18(2), 160-173.
- Olson-Buchanan, J.B. et Boswell, W.R. (2006). Blurring boundaries : Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 432-445.
- Oren, L. (2012). Job stress and coping : Self-employed versus organizationally employed professionals. *Stress and Health*, 28, 163-170.
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. (2016). *Accueil – OCCOQ*. Récupéré de <https://www.orientation.qc.ca/>
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. (2010). *Guide d'évaluation en orientation*, Montréal, Canada : auteur.
- Ordre des psychologues du Québec. (2016). *Accueil – OPQ*. Récupéré de <https://www.ordrepsy.qc.ca/accueil>
- Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. (2016). *Accueil – OTSTCFQ*. Récupéré de <https://beta.otstcfq.org/>
- Ordre professionnel des sexologues du Québec. (2016). *Accueil – OPSQ*. Récupéré de <https://opsq.org/>
- Paillé, P. (1994). L'analyse par théorisation ancrée. *Cahiers de recherche sociologique*, 23, 147-181.
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (3^e éd.). Paris, France : Armand Colin.

- Parasuraman, S. et A. Simmers, C. (2001) Type of employment, work-family conflict and well-being : A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Parslow, R.A., Jorm, A. F., Christensen, H., Rodgers, B., Strazdins, L. et D'Souza, R. H. (2004). The associations between work stress and mental health : A comparison of organizationally employed and self-employed workers. *Work & Stress : An International Journal of Work, Health & Organisations*, 18(3), 231-244.
- Poupart, J., Groulx, L.-H., Deslauriers, J.-P., Laperrière, A., Mayer, R. et Pires, A. P. (1997). *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal, Canada : Gaëtan Morin.
- Prottas, D. J., et Thompson, C.A. (2006). Stress, satisfaction and the work-family interface : A comparison of self-employed business owners, independents, and organizational employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 366-378.
- Repères. (2015). *Professions en relations d'aide*. Récupéré de http://reperes.qc.ca/asp/Reperes.aspx?jlsid=1&jlrun=reperes.explorations.domaine_prof.detail.Asm&Niveau=2
- Revenu Québec. (2013). *Travailleur autonome ou salarié?* Récupéré de [http://www.revenuquebec.ca/documents/fr/publications/in/in-301\(2013-10\).pdf](http://www.revenuquebec.ca/documents/fr/publications/in/in-301(2013-10).pdf)
- Rochon, C. P. (2000). *Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada*. Gatineau, Canada : Développement des ressources humaines du Canada. Récupéré de <http://publications.gc.ca/collections/Collection/RH4-4-2001F.pdf>
- Rogers, C. R. (1958). The characteristics of a helping relationship. *Personnel and Guidance Journal*, 9, 1-16.
- Rothbard, N. et Ollier-Malaterre, A. (2016). Boundary Management. Dans T. D. Allen et L. T. Eby (dir.), *Oxford Handbook of Work and Family* (p. 109-124). New York, NY : Oxford University Press.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwaldier, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., Van Vianen, A. E. M. et Bignon, C. (2010). Construire sa vie (Life designing) : un paradigme pour l'orientation au 21^e siècle. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 39(1), 5-39.

- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics : Matching individual and organizational needs*, Boston, MA : Addison-Wesley.
- Schjoedt, L. (2013). The influence of work-and-family conflict on male entrepreneur's life satisfaction : A comparison of entrepreneurs and non-entrepreneurs. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 26(1), 45-65.
- Services Canada. (2013) *Emploi-Avenir Québec*. Récupéré de http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/emploi_avenir.shtml#GroupesCompetence
- Siebert, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578.
- Simard, G. et Chênevert, D. (2010). Déterminants organisationnels et individuels de l'emploi atypique : le dossier du cumul d'emplois et du travail autonome au Canada. *Canadian Journal of Career Development*, 9(1), 34-43.
- Statistique Canada. (2015a). *L'avènement des femmes dans le milieu de travail*. Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2015009-fra.htm>
- Statistique Canada. (2015b). *L'essor de la famille à deux revenus avec enfants*. Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2016005-fra.htm>
- Statistique Canada. (2016). *Dictionnaire. Recensement de la population. Catégorie de travailleurs*. Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/pop017-fra.cfm>
- Statistique Canada. (2018). *Emploi selon la catégorie de travailleur et l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées, centres de population et régions rurales*. Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410010701>
- Strabac, Z. et Aalberg, T. (2011). Measuring political knowledge in telephone and Web surveys : A cross national comparison. *Social Science Computer Review*, 29(2), 175-192.

- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Dans D. Brown et L. Brooks (dir.). *Career Choice and Development* (p. 197-261). San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Tal, B. (2015). *Employment quality – Trending down*. Toronto, Canada : CIBC World Markets Inc.
- Tremblay, D.-G. (1997). *Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques*. Anjou, Canada : Éditions St-Martin.
- Tremblay, D.-G. (2003). Telework : A new mode of gendered segmentation? Results from a study in Canada. *Canadian Journal of Communication*, 28(4), 461-478.
- Tremblay, D.-G. (2007). *Conciliation emploi-famille et temps de travail, de nouveaux enjeux sociétaux. Les résultats d'une enquête dans plusieurs secteurs économiques, (Note de recherche 2007-3)*. Montréal, Canada : Télé-Université, Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.
- Tremblay, D.-G. (2012). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* (3^e éd.). Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay, D.-G., Chevrier, C. et Di Loreto, M. (2006). Le travail autonome : une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle... ou une plus grande interpénétration des temps sociaux? *Loisir et Société/Society and Leisure*, 29(1), 117-155.
- Tremblay, D.-G. et Genin, É. (2008). Money, work–life balance and autonomy : Why do IT professionals choose self-employment? *Applied Research in Quality of Life*, 3(3), 161-179.
- Tremblay, D.-G. et Genin, É. (2009). Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marché et des préférences personnelles, *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 10. Récupéré de <http://temporalites.revues.org/1111>
- Tremblay, D.-G. et Villeneuve, D. (2013). Aménagement et réduction du temps de travail : réconcilier emploi, famille et vie personnelle. *Loisir et société*, 20(1), 107-157.
- Turner, D. W. III (2010). Qualitative interview design : A practical guide for novice investigators. *The Qualitative Report*, 15(3), 754-760.

- Tuttle, R. et Garr, M. (2009). Self-employment, work-family fit and mental health among female workers. *Journal of Family Economic Issues*, 30, 282-292.
- Vadnais, L. (2005). Le travailleur autonome de A à Z : s'incorporer ou non? *Journal du Barreau*, 37(5). Récupéré de <http://www.barreau.qc.ca/pdf/journal/vol37/no5/autonome.html>
- Weller, J.-M. (2002). Stress relationnel et distance au public : De la relation de service à la relation d'aide. *Sociologie du travail*, 44(1), 75-97.
- Williams, C. (2005). La génération sandwich. *Tendances sociales canadiennes*, 77, 18-24.
- Winkel, D. E. et Clayton, R. W. (2010). Transitioning between work and family roles as a function of boundary flexibility and role salience. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 336-343.
- Young, R. A. et Valach, L. (2006). La notion de projet en psychologie de l'orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 35(4), 495-509.
- Zerubavel, E. (1991). *The fine line : Making distinctions in everyday life*. New York, NY : Free Press.
- Zhu, L. (2010). *Re-examining the effects of employment mode on work-family conflict : A mediated moderation model* (thèse de doctorat, Purdue University, West Lafayette, Indiana, États-Unis)