

La Conciliation Travail-Vie : Défis Terminologiques et Proposition d'une Définition Intégrative

Work-Life Balance: Terminological Challenges and Proposal for an Integrative Definition

Salim DRISSI SAIDI, (Doctorant en Sciences de Gestion)

*Equipe de Recherche en Sciences de Gestion (ERSG)
 Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales d'Agdal
 Université Mohammed V de Rabat*

Moulay Smail HAFIDI ALAOUI, (Professeur de l'Enseignement Supérieur)

*Equipe de Recherche en Sciences de Gestion (ERSG)
 Faculté des Sciences de l'Education
 Université Mohammed V de Rabat*

Adresse de correspondance :	Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales d'Agdal Avenue des Nations-Unies, B.P. 721 Agdal - Rabat – MAROC Université Mohammed V Maroc (Rabat) Tél +212 5 37 22 57 48 / 39 Fax +212 5 37 22 57 41
Déclaration de divulgation :	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude et ils sont responsables de tout plagiat dans cet article.
Conflit d'intérêts :	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
Citer cet article	DRISSI SAIDI, S., & HAFIDI ALAOUI, M. S. (2025). La Conciliation Travail-Vie : Défis Terminologiques et Proposition d'une Définition Intégrative. <i>International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics</i> , 6(7), 436–455.
Licence	Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND

Received: 04/06/2025

Accepted: 09/07/2025

International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics - IJAFAME

ISSN: 2658-8455

Volume 6, Issue 07 (2025)

La Conciliation Travail-Vie : Défis Terminologiques et Proposition d'une Définition Intégrative

Résumé :

Cet article propose une analyse approfondie de la Conciliation Travail-Vie (CTV) en examinant son évolution historique, ses fondements théoriques et les variations terminologiques qui l'entourent. Il retrace les principales étapes de la conceptualisation de la CTV, depuis les premières recherches des années 1960, axées sur le conflit de rôles, jusqu'aux approches contemporaines intégrant des dimensions telles que la flexibilité, l'harmonisation des responsabilités professionnelles et personnelles, et la gestion proactive des rôles.

Sur le plan méthodologique, une approche qualitative a été menée à partir de 24 définitions issues de la littérature académique. Ces définitions ont été organisées en six phases historiques distinctes, reflétant les transformations conceptuelles majeures en lien avec les évolutions socio-économiques et organisationnelles. Une analyse thématique a permis d'identifier les dimensions conceptuelles récurrentes, notamment la gestion des rôles, la compatibilité entre les sphères, la subjectivité des perceptions et l'influence des politiques organisationnelles et des avancées technologiques sur ladite conciliation.

L'étude met également en évidence une terminologie diversifiée, particulièrement marquée dans la littérature francophone. Une analyse approfondie justifie le choix de l'appellation Conciliation Travail-Vie, qui reflète une approche dynamique, adaptative et inclusive, en adéquation avec la diversité des expériences individuelles et les transformations du monde du travail. À l'issue de cette analyse, une définition générique de la CTV est proposée, soulignant son caractère évolutif et multidimensionnel. Elle est définie comme un processus dynamique et personnalisé par lequel un individu vise à gérer ses responsabilités professionnelles et personnelles de manière harmonieuse, dans le but d'atteindre un état d'épanouissement et de bien-être, tout en minimisant les conflits de rôles.

Les résultats obtenus soulignent des implications théoriques et pratiques, notamment en matière de politiques publiques, de gestion organisationnelle et d'orientation des recherches futures. L'article insiste sur la nécessité d'une approche intégrative et contextualisée, prenant en compte la diversité des situations individuelles et l'importance de développer des outils de mesure adaptés pour mieux évaluer l'impact des pratiques de conciliation sur la qualité de vie des travailleurs.

Mots-clés : Conciliation Travail-Vie, Conflit de rôles, Flexibilité, Harmonisation, Gestion des Rôles, Terminologie Diversifiée, Subjectivité.

Classification JEL : J28

Type de l'article : Recherche Théorique

Abstract:

This paper provides an in-depth analysis of Work-Life Balance (WLB) by examining its historical evolution, theoretical foundations, and the terminological variations surrounding it. It traces the key stages in the conceptualization of WLB, from the early research of the 1960s, which focused on role conflict, to contemporary approaches that incorporate dimensions such as flexibility, the harmonization of professional and personal responsibilities, and the proactive management of roles.

From a methodological perspective, a qualitative approach was conducted based on 24 definitions drawn from academic literature. These definitions were organized into six distinct historical phases, reflecting major conceptual transformations in relation to socio-economic and organizational developments. A thematic analysis was used to identify recurring conceptual dimensions, particularly role management, the compatibility between spheres, the subjectivity of perceptions, and the influence of organizational policies and technological advancements on conciliation.

The study also highlights a diversified terminology, particularly pronounced in Francophone literature. A thorough analysis supports the choice of the term « Conciliation Travail-Vie », which reflects a dynamic, adaptive, and inclusive approach, aligned with the diversity of individual experiences and the transformations of the contemporary work environment.

Based on this analysis, a generic definition of WLB is proposed, emphasizing its evolving and multidimensional nature. It is defined as a dynamic and personalized process through which an individual seeks to manage their professional and personal responsibilities harmoniously, with the aim of achieving a state of fulfillment and well-being while minimizing role conflicts.

The findings underscore both theoretical and practical implications, particularly regarding public policies, organizational management, and future research directions. The article highlights the necessity of an integrative and contextualized approach, taking into account the diversity of individual situations and the importance of developing tailored measurement tools to better assess the impact of conciliation practices on workers' quality of life.

Keywords: Work-Life Balance, Role Conflict, Flexibility, Harmonization, Role Management, Diversified Terminology, Subjectivity.

Classification JEL: J28

Paper type: Theoretical Research

1. Introduction

Au cours des dernières décennies, l'amélioration de l'interaction entre la vie professionnelle et personnelle est devenue un enjeu majeur pour les individus, les organisations et même les États. Les transformations économiques, sociales et technologiques, telles que le recours accru aux modes de travail flexibles comme le télétravail, l'intensification de la connectivité numérique, ou encore l'évolution des structures familiales et leurs nouveaux modes de vie contemporains, ont profondément modifié les modes de travail et les attentes des individus, rendant la gestion des rôles multiples de plus en plus complexe et exigeante.

Ces mutations s'inscrivent dans une tendance plus large de recomposition des temps sociaux, où les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle tendent à s'effacer. Cet effacement est d'autant plus accentué dans un contexte postpandémique, où les organisations expérimentent de nouveaux modèles de flexibilité, et où les individus revendiquent davantage d'autonomie dans la gestion de leur temps et de leurs priorités.

Ainsi, la recherche d'une coexistence durable entre les sphères de vie ne relève plus uniquement d'un choix personnel, mais elle devient une problématique structurelle aux implications sociales, économiques et organisationnelles.

À cet effet, cette problématique a suscité un intérêt croissant dans la littérature académique, donnant lieu à de nombreuses tentatives de définition et de conceptualisation de l'interaction entre les sphères de vie, chacune influencée par l'ancrage disciplinaire et les préoccupations empiriques des chercheurs. Toutefois, cette diversité d'approches – bien qu'elle reflète une réelle richesse théorique – a également engendré une véritable cacophonie terminologique, complexifiant l'appréhension du concept et entravant l'harmonisation des recherches.

Le concept central de cet article, désigné initialement par « l'interaction entre la sphère professionnelle et la sphère privée », est entouré d'une diversité terminologique considérable, en particulier dans les écrits académiques francophones. En même temps, cette diversité est beaucoup moins évidente dans la littérature anglophone. En effet, l'expression « *Work-Life Balance* » s'est imposée comme la terminologie dominante, bien que quelques variations continuent d'apparaître, en fonction des sphères personnelles prises en compte et de l'angle théorique adopté.

Cette distinction entre les traditions francophone et anglophone ne se limite pas au choix des termes, mais elle semble également refléter des différences d'approche quant au rapport au travail, à la famille/vie privée et aux responsabilités sociales. Dans cette perspective, la littérature anglophone tend à privilégier des concepts plus uniformisés, souvent utilisés dans des cadres appliqués, tandis que la littérature francophone se caractérise par une plus grande variété lexicale, issue de traditions disciplinaires diversifiées et de contextes institutionnels distincts.

À cet effet, le terme « *Work-Family Conflict* » a été initialement utilisé pour décrire l'interaction entre les rôles professionnels et personnels, vue sous un angle principalement négatif, et ce, sur la base du postulat selon lequel une interaction entre ces deux sphères ne peut être que conflictuelle. À titre d'exemple, Kahn et al. (1964) décrivent le conflit de rôle comme une situation pouvant résulter de la réalisation simultanée de deux ou plusieurs types de pression, de façon à ce que la conformité à l'une rende difficile la conformité à l'autre. Cependant, au fil du temps, la notion de conflit a laissé place à des perspectives plus nuancées, intégrant la dimension positive de ladite interaction, telles que la facilitation, l'enrichissement et l'amélioration des interactions entre travail et vie personnelle (Greenhaus & Powell, 2006 ; Wayne et al., 2007). Ce basculement conceptuel illustre une évolution des regards portés sur l'interaction entre travail et vie personnelle, désormais appréhendée comme un espace de potentialités susceptible de générer des effets bénéfiques réciproques.

La littérature française, pour sa part, propose une terminologie bien plus diversifiée, pouvant générer une certaine confusion pour le lecteur non averti. En effet, on parle de conciliation, d'équilibre ou d'articulation pour décrire l'interaction entre les domaines professionnel et personnel. Quant aux sphères elles-mêmes, plusieurs expressions sont couramment utilisées, comme travail-famille, vie professionnelle-vie privée ou encore famille-emploi. Cette pluralité, bien qu'elle semble témoigner d'une richesse des perspectives conceptuelles, soulève la question de la cohérence terminologique et de ses implications sur la compréhension du concept.

Face à cette hétérogénéité terminologique et conceptuelle, qui freine la construction d'un langage commun, pourtant nécessaire à la comparabilité des résultats de recherche et à la consolidation des savoirs, une question fondamentale émerge : **Quelle définition générique pouvons-nous donner à l'interaction entre la sphère professionnelle et la sphère privée ?** Afin d'y répondre, cet article ambitionne d'explorer l'évolution historique et conceptuelle du concept, en mettant en lumière les dynamiques ayant influencé ses différentes définitions. Ainsi, une attention particulière sera accordée à l'influence des transformations socio-économiques, culturelles et technologiques sur cette évolution. Enfin, l'objectif ultime est de proposer une définition générique et inclusive, visant à clarifier la compréhension du concept et à fournir un cadre structurant pour les recherches futures.

2. Méthodologie

Le présent article adopte une approche qualitative moyennant une triple analyse terminologique, thématique et historique des définitions de l'interaction entre la sphère professionnelle et la sphère privée, dans le but d'apporter une justification à l'appellation adoptée (Conciliation Travail-Vie) pour le concept et de proposer une définition générique inclusive. Étant donné l'absence de consensus sur une définition universelle, nous avons sélectionné un corpus de 24 définitions issues de la littérature académique, couvrant une période allant des années 1960 à nos jours.

Le choix de ces définitions s'est appuyé sur plusieurs critères, d'abord, leur récurrence dans la littérature, Le choix de ces définitions s'est appuyé sur plusieurs critères : leur récurrence dans la littérature, la renommée des auteurs ayant formulé ces définitions, ainsi que leur influence sur l'évolution du concept de la Conciliation Travail-Vie (CTV) à travers les différentes périodes et courants de recherche. Ainsi, cette sélection permet d'offrir une vision globale et dynamique des transformations du concept, en tenant compte des contextes historiques et théoriques ayant façonné son évolution.

Lesdites définitions ont été organisées par ordre chronologique et réparties en six phases distinctes, reflétant les principales évolutions conceptuelles de la CTV. Cette classification temporelle a permis d'examiner non seulement l'évolution des définitions, mais aussi leur mise en relation avec les contextes sociétaux, économiques et culturels de chaque époque. Ce choix méthodologique s'inscrit dans la continuité des recommandations de Miles et al. (2014) sur l'analyse et la représentation structurée des données textuelles.

Nous avons aussi employé une méthode d'analyse thématique (Braun & Clarke, 2006 ; Thiétart, 2014), où chaque définition a été examinée afin d'identifier les concepts fondamentaux et les mots-clés dominants. Dans ce sens, un système de codage a été utilisé pour repérer les thèmes récurrents—tels que le conflit de rôle, l'équilibre, la compatibilité, la gestion efficace, la flexibilité et le soutien organisationnel—permettant ainsi de structurer les données et d'identifier les tendances émergentes au sein des définitions.

Ensuite, une comparaison a été effectuée à deux niveaux : d'une part, au sein de chaque phase (analyse intra-phase), et d'autre part, entre les différentes phases (analyse inter-phase), afin de repérer les similitudes et les divergences conceptuelles (Lincoln & Guba, 1985). Cette démarche a permis de retracer l'évolution des perceptions et des priorités liées à la CTV au fil

du temps. En parallèle, nous avons également analysé les variations terminologiques utilisées tant pour désigner l'interaction entre les sphères professionnelle et personnelle que pour nommer ces sphères elles-mêmes, en examinant leurs connotations et leur pertinence selon le contexte d'usage. Cette analyse s'appuie à la fois sur le Dictionnaire historique de la langue française de Rey (1992), pour l'étymologie des termes, et sur le Dictionnaire de la psychologie du travail et des organisations de Rolland (2009), pour les définitions conceptuelles ancrées dans la psychologie du travail.

Par ailleurs, cette analyse des définitions a également permis de faire émerger les perspectives théoriques sous-jacentes qui structurent la compréhension du concept de CTV. L'identification de ces perspectives s'est appuyée sur une approche inductive, où les principes conceptuels et les cadres d'interprétation récurrents ont été relevés à travers les différentes définitions. Cette démarche a permis d'identifier plusieurs approches théoriques dominantes, telles que la perspective des rôles, la perspective psychologique, la perspective temporelle, etc... Ces cadres théoriques, bien que distincts, présentent des interconnexions dans leur manière d'aborder la gestion des rôles professionnels et personnels, soulignant ainsi la nécessité d'une approche intégrative.

Enfin, nous avons élaboré une définition générique de la CTV qui synthétise les données issues des analyses précédentes, en intégrant les différents aspects explorés et en s'appuyant sur les thèmes et dimensions identifiés.

3. Analyse

L'analyse s'articule autour de trois étapes. La première porte sur l'évolution historique et conceptuelle de la CTV, retraçant les principales étapes de son développement à travers l'examen des définitions clés issues de la littérature académique. Cette section met en évidence les transformations qui ont été portées à ce concept par rapport aux contextes socio-économiques, culturels et technologiques de chaque époque, tout en identifiant les notions dominantes et émergentes qui ont façonné sa conceptualisation.

La deuxième étape est consacrée à l'analyse thématique des définitions étudiées, visant à identifier les grandes lignes conceptuelles structurant la compréhension de la CTV. Cette analyse met en évidence les principales dimensions du concept, telles que le conflit de rôle, la compatibilité, la gestion efficace des responsabilités, la flexibilité et le soutien organisationnel. Enfin, la troisième étape porte sur l'analyse terminologique, en examinant les différentes appellations utilisées pour désigner les sphères professionnelle et personnelle ainsi que leur interaction. Celle-ci explore les nuances et les implications des termes, tout en justifiant le choix de l'appellation la plus appropriée dans le contexte contemporain.

3.1. Évolution Historique et Conceptuelle

Le concept de CTV a connu une évolution significative depuis les années 1960, reflétant les transformations socio-économiques, culturelles et technologiques. À cet effet, six phases ont été identifiées :

1^{ère} Phase : L'émergence du concept de conflit de rôle (années 1960)

Au cours des années 1960, le concept de CTV était principalement abordé sous le prisme du conflit de rôle. Durant cette période, l'accent était mis sur les difficultés rencontrées par les individus à gérer des exigences, souvent incompatibles, provenant des différents rôles, en particulier ceux liés au travail et à la famille.

Le contexte économique et social de cette époque était marqué par une forte expansion industrielle et une organisation rigide du travail fondée sur un modèle de rôles de genre traditionnels, où l'homme était perçu comme le principal pourvoyeur de revenus et la femme

comme responsable du foyer (Friedmann & Naville, 1961). Cette répartition des rôles renforçait la perception d'une incompatibilité structurelle entre vie professionnelle et vie familiale.

Ainsi, Kahn et al. (1964) ont été parmi les premiers à définir le conflit de rôle, comme étant une situation pouvant résulter de « la réalisation simultanée de deux ou plus types de pression... de façon à ce que la conformité à l'un rend difficile la conformité à l'autre » (Kahn et al., 1964).

Aussi, selon les mêmes auteurs, « le conflit de rôle survient lorsque des demandes incompatibles sont imposées à une personne, de sorte que satisfaire les deux serait difficile. Cela se produit souvent lorsqu'une personne tente de répondre à la fois aux obligations professionnelles et familiales. » (Kahn et al., 1964)

Ces définitions mettent en lumière le caractère problématique de la gestion simultanée des rôles professionnels et familiaux. À cet effet, elle souligne l'idée que les exigences de ces rôles sont mutuellement incompatibles, créant ainsi du stress et des tensions pour l'individu. L'approche de Kahn et ses collègues se focalise principalement sur les aspects négatifs de l'interaction entre travail et famille, établissant ainsi les premières bases pour les recherches ultérieures sur le concept de la CTV.

2^{ème} Phase : La Reconnaissance (années 1970)

À partir des années 1970, la participation des femmes au marché du travail a connu une progression significative, entraînant une prise de conscience accrue des défis liés à la gestion conjointe des responsabilités professionnelles et familiales (Kleinberg & Goldin, 1991). Cette augmentation de la participation féminine a été stimulée par plusieurs facteurs, notamment la croissance du secteur tertiaire, la réduction de la taille des familles et la diffusion progressive des idées féministes plaçant pour l'égalité des chances en emploi (Hakim, 1991). Parallèlement, les premières politiques publiques visant à favoriser l'accès des femmes au marché du travail ont émergé dans plusieurs pays industrialisés (Rosenfeld, 1985).

Ainsi, Kanter (1977) souligne que « la question de l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales devient de plus en plus importante à mesure que davantage de femmes entrent sur le marché du travail et que les familles à double carrière deviennent plus courantes. » (Kanter, 1977).

Cette définition met l'accent sur la nécessité croissante de trouver des moyens pour équilibrer l'engagement des individus dans le travail et la vie familiale, en raison des changements démographiques et sociaux. La tendance s'est ainsi déplacée du simple conflit de rôle vers la recherche de stratégies pour gérer efficacement les responsabilités multiples, reflétant une prise de conscience accrue des enjeux liés à la CTV.

3^{ème} Phase : Formalisation de l'équilibre travail-famille (années 1980)

Les années 1980 marquent un tournant dans la conceptualisation de la CTV, avec l'émergence du concept d'« équilibre travail-famille », reconnaissant que les individus peuvent être engagés et satisfaits dans les deux sphères.

Le contexte de cette période est marqué par l'essor du secteur des services et l'évolution des formes d'emploi, notamment la flexibilisation du travail (Atkinson, 1984). L'arrivée massive des femmes sur le marché du travail s'accompagne d'une pression accrue pour concilier travail et famille, ce qui pousse les entreprises et les chercheurs à s'intéresser à l'équilibre travail-vie (Lewis et al., 2007).

Cependant, cette évolution ne signifie pas la disparition du conflit de rôle, bien que ledit équilibre, soit désormais envisagée sous un angle plus positif, les tensions et incompatibilités entre le travail et la famille restent largement mises en avant.

À cet effet, Greenhaus et Beutell (1985) définissent la CTV comme étant « une forme de conflit inter-rôles dans lequel les pressions des rôles associés aux domaines du travail et de la famille sont à certains égards mutuellement incompatibles » (Greenhaus & Beutell, 1985). Cette définition met en évidence les tensions qui surviennent lorsque les exigences des rôles

professionnel et familial entrent en concurrence, rendant difficile la satisfaction simultanée des attentes dans les deux domaines.

D'un point de vue plus positif, les mêmes auteurs proposent que la CTV correspond à « la mesure selon laquelle les personnes sont à la fois engagées et satisfaites dans leurs rôles familial et professionnel » (Greenhaus & Beutell, 1985). Ainsi, ils élargissent le spectre de l'équilibre en introduisant les notions d'engagement et de satisfaction, en suggérant qu'il est possible que les individus puissent trouver un équilibre harmonieux entre leurs responsabilités professionnelles et familiales, considérées à la base comme étant conflictuelles.

Par ailleurs, Voydanoff (1988) décrit la CTV comme étant « le degré de compatibilité entre les rôles professionnels et familiaux qui permet à l'individu de les remplir efficacement » (Voydanoff, 1988). Cette définition souligne l'importance de la compatibilité des rôles, mettant l'accent sur la capacité de l'individu à gérer ses responsabilités de manière efficace sans que l'un des rôles n'interfère excessivement avec l'autre.

Ces définitions marquent une évolution dans la compréhension de la CTV, passant d'une focalisation sur le conflit de rôles à une reconnaissance de la possibilité d'un équilibre entre les sphères professionnelle et familiale. Tout en soulignant la persistance des tensions liées aux conflits inter-rôles, elles introduisent des notions essentielles telles que la compatibilité, l'engagement et la satisfaction, suggérant que l'équilibre (métaphorique) ne se limite pas à l'absence de conflit, mais inclut aussi l'harmonie et l'épanouissement dans les différents rôles de l'individu. Cette phase, bien que dominée par la prépondérance du conflit, pose les bases des approches ultérieures visant à intégrer plus efficacement les rôles professionnels et personnels.

4^{ème} Phase : Contrôle et Gestion (années 1990)

Au cours des années 1990, le concept de la CTV a évolué vers une approche plus centrée sur les deux notions de contrôle et de gestion des responsabilités professionnelles et personnelles. Les définitions issues de cette période redirigent ainsi l'attention vers la capacité des individus à minimiser les conflits et à maximiser la satisfaction dans les deux sphères en contrôlant et gérant activement leurs rôles multiples.

Cette transformation s'inscrit dans un contexte marqué par l'essor du néolibéralisme, qui a encouragé une flexibilisation accrue du travail et une montée en puissance des exigences de productivité (Harvey, 2005). L'individualisation croissante des trajectoires professionnelles et la multiplication des formes d'emplois précaires et atypiques, comme le travail indépendant et les contrats à durée déterminée, ont renforcé la pression sur les travailleurs pour gérer eux-mêmes leurs responsabilités et maintenir une conciliation acceptable (Kalleberg, 2003).

Dans ce cadre, Zedeck et Mosier (1990) se réfèrent à la CTV comme étant « l'absence de conflit entre les rôles professionnels et familiaux » (Zedeck & Mosier, 1990). Tout en gardant la famille au centre de la sphère personnelle, cette définition met en exergue l'objectif de réduire les conflits inter-rôles afin d'atteindre la CTV.

De plus, Kossek et Ozeki (1998) approfondissent cette perspective en décrivant la CTV comme « la capacité des individus à contrôler et à gérer leurs responsabilités professionnelles et personnelles de manière à minimiser les conflits et à maximiser la satisfaction dans les deux domaines » (Kossek & Ozeki, 1998). Ici nous remarquons l'accent mis sur le rôle actif de l'individu dans la gestion de ses engagements, soulignant ainsi une approche plus autonome et stratégique.

Ces définitions reflètent une évolution vers une compréhension proactive de la CTV. Cette perspective marque une transition importante, où les individus ne subissent plus les tensions entre leurs rôles, mais deviennent des acteurs stratégiques, capables d'organiser, de prioriser et de gérer efficacement leurs engagements pour améliorer leur qualité de vie. Cependant, cette responsabilisation individuelle croissante masque en partie les attentes implicites des

entreprises, qui laissent souvent aux travailleurs la charge de trouver leurs propres solutions, sans adapter les structures organisationnelles en conséquence (Hochschild, 1997).

5^{ème} Phase : Vers une compréhension intégrative et subjective (années 2000 à 2010)

Au cours de la première décennie millénaire, le concept de la CTV a continué évoluer, en incorporant des dimensions à la fois objectives et subjectives. En effet, les définitions de cette période illustrent une approche plus intégrative, mettant en avant des notions telles que l'harmonisation, la compatibilité, et la perception subjective dudit équilibre.

Cette évolution conceptuelle s'inscrit dans un contexte marqué par la transformation des modes de travail et l'essor des nouvelles technologies. L'accès croissant aux outils numériques a permis une plus grande flexibilité des horaires, mais a aussi entraîné une porosité accrue entre les sphères professionnelle et personnelle (Mazmanian et al., 2013). Par ailleurs, les discours managériaux ont commencé à mettre davantage l'accent sur la qualité de vie au travail, introduisant des initiatives de bien-être organisationnel (Guest, 2002).

Ainsi, Clark (2000) propose que la CTV soit considérée comme étant « le degré auquel un individu est capable d'équilibrer simultanément les besoins temporels, émotionnels et comportementaux des responsabilités professionnelles et familiales » (Clark, 2000). Ici nous assistons à l'élargissement du concept en reconnaissant la multi-dimensionnalité de la vie humaine, soulignant que l'équilibre repose sur une gestion simultanée de ces différents besoins. En complément, Duxbury et Higgins (2001) décrivant la CTV comme « l'harmonisation des divers besoins du travail et de la vie personnelle » (Duxbury & Higgins, 2001). Cette fois-ci, l'accent est mis sur la coordination et l'alignement des exigences entre les deux sphères, plutôt que sur la simple réduction des conflits.

Guest (2002), quant à lui, définit la CTV comme le « degré de compatibilité entre les divers besoins du travail et de la vie personnelle » (Guest, 2002). Cette définition propose l'idée de compatibilité, appuyant que l'équilibre repose sur l'adéquation entre les attentes et les ressources disponibles dans chaque sphère.

Dans une perspective plus opérationnelle, Greenhaus et al. (2003) décrivent la CTV comme étant « la gestion efficace de l'équilibre entre le travail rémunéré et d'autres activités importantes pour les personnes » (Greenhaus et al., 2003). Cette définition introduit un regard pragmatique, suggérant que l'équilibre est un objectif réalisable grâce à une gestion proactive et structurée des différentes responsabilités.

S'ajoutant à cette perspective, Frone (2003) insiste sur l'objectif d'efficacité, en définissant la CTV comme « l'atteinte d'un équilibre entre les exigences du travail et de la vie personnelle permettant un fonctionnement efficace dans les deux domaines » (Frone, 2003). Dans ce sens, l'équilibre est vu comme une condition nécessaire pour assurer une performance optimale dans les deux sphères, soulignant le rôle du bien-être dans la productivité globale.

Enfin, Voydanoff (2005) introduit une perspective unique en affirmant que « l'équilibre travail-vie est une évaluation subjective de la compatibilité entre les exigences et les ressources du travail et de la vie personnelle » (Voydanoff, 2005). C'est en effet, la première fois que la littérature académique met en lumière le rôle central des perceptions individuelles, en indiquant que le fameux équilibre souhaité est un état d'esprit influencé par la manière dont chaque individu perçoit et gère ses responsabilités.

Les définitions issues de cette période illustrent un passage à une compréhension plus nuancée et personnalisée de la CTV. L'accent est mis sur l'harmonisation et la compatibilité des besoins, tout en tenant compte des perceptions subjectives des individus. Ces perspectives enrichissent la compréhension de la CTV, soulignant que l'équilibre ne réside pas uniquement dans la gestion des exigences objectives, mais aussi dans les évaluations personnelles de compatibilité et de satisfaction.

6^{ème} Phase : Flexibilité, Harmonisation des Rôles et Soutien Organisationnel (2010s à Présent)

Depuis 2010, l'évolution du concept de la CTV s'est orientée vers des approches intégrant les notions de flexibilité, de soutien organisationnel et d'harmonisation des rôles. En effet, les définitions issues de cette phase mettent en lumière une gestion proactive et adaptée des responsabilités professionnelles et personnelles, tout en tenant compte de l'influence du contexte historique marqué par les dynamiques introduites par les technologies modernes et les politiques organisationnelles visant à faire face aux exigences conjoncturelles de l'époque (crises économiques, efficience, et crises sanitaires).

L'essor du numérique et la montée des nouvelles formes d'organisation du travail ont transformé les pratiques professionnelles et personnelles. L'apparition du télétravail à grande échelle, notamment après la crise du COVID-19, a radicalement modifié les frontières entre travail et vie personnelle (Eurofound, 2021). Ces évolutions ont été accompagnées d'une réflexion accrue sur la gestion des rôles, influencée par la montée des pratiques de flexibilité et la diversification des attentes des travailleurs (Kossek & Lautsch, 2018).

Il convient aussi de signaler que, en plus des aspects mentionnés ci-haut, les définitions issues de cette phase élargissent la portée du concept pour inclure également des éléments comme les loisirs, le développement personnel et la santé.

À cet effet, Brough et O'Driscoll (2010) définissent la CTV comme étant « la capacité d'un individu à répondre à ses engagements professionnels et familiaux, ainsi qu'à d'autres responsabilités et activités non professionnelles » (Brough & O'Driscoll, 2010). Nous assistons ici à l'élargissement de la portée du concept au-delà des rôles traditionnels pour inclure d'autres engagements personnels, tels que les loisirs et le développement personnel.

Aussi, dans une approche centrée sur la santé et le bien-être, la conciliation travail-vie est définie comme « une relation entre les rôles professionnels et personnels jugée satisfaisante, sans conflit, harmonieuse et permettant un fonctionnement efficace dans les deux sphères ; son absence pouvant entraîner une dégradation de la santé physique et mentale » (Borowiec & Drygas, 2022). Ainsi, l'accent est mis sur l'importance croissante de la santé mentale et physique dans les discussions sur la conciliation. Ceci s'explique par l'augmentation des risques de burn-out et de surcharge cognitive liés aux nouvelles modalités de travail, notamment la connectivité permanente imposée par les outils numériques (Mazmanian et al., 2013).

Comme nous l'avons déjà mentionné, les définitions de cette époque mettent particulièrement en avant l'importance d'une gestion harmonieuse et personnalisée des rôles. Ainsi, plusieurs auteurs définissent la CTV comme la capacité à concilier les exigences professionnelles et les besoins personnels de manière harmonieuse. À titre d'exemple, Haar et al. (2014) évoquent le « degré auquel les rôles professionnels et personnels d'un individu sont compatibles et harmonieusement alignés » (Haar et al., 2014). Ces perspectives sont en phase avec l'émergence de la notion de « travail significatif », où l'individu cherche non seulement à équilibrer ses obligations, mais aussi à donner du sens à son engagement professionnel (Wrzesniewski et al., 2013).

Parallèlement, les influences organisationnelle et technologique sont aussi mises en avant dans cette phase. En effet, Kossek et Lautsch (2018) soulignent que « la flexibilité du travail et les pratiques de soutien organisationnel sont cruciales pour permettre aux employés de gérer les demandes concurrentes de leur vie professionnelle et personnelle » (Kossek & Lautsch, 2018). Les entreprises, soucieuses d'attirer et de fidéliser les talents, ont progressivement intégré des dispositifs de flexibilité du travail, comme les semaines de travail comprimées ou les congés parentaux prolongés (CIPD, 2020).

Mazmanian et al. (2013), pour leur part, alertent que « l'omniprésence des technologies mobiles peut à la fois faciliter et compliquer la gestion des frontières entre travail et vie personnelle »

(Mazmanian et al., 2013). En effet, si ces technologies permettent une plus grande autonomie dans la gestion du temps de travail, elles contribuent aussi à une dissolution des frontières entre sphère professionnelle et personnelle, rendant la déconnexion plus difficile et augmentant ainsi le stress lié au travail (Derks & Bakker, 2014).

Enfin, cette phase met également en lumière l'importance d'une personnalisation des stratégies de conciliation, et de l'intégration des dimensions de l'équité et de l'inclusion, en affirmant d'une part que « les stratégies de conciliation travail-vie doivent être adaptées aux besoins spécifiques des employés pour être efficaces » (McCarthy et al., 2010). D'autre part, des recherches montrent que « des perceptions positives de diversité et d'inclusion sont significativement associées à des niveaux plus élevés de satisfaction au travail et de bien-être général » (Trochmann et al., 2023). L'attention portée à l'inclusion et à l'équité s'explique notamment par la montée des revendications sociales en faveur d'une meilleure répartition des responsabilités domestiques entre hommes et femmes, et par l'évolution des politiques RH intégrant des mesures spécifiques pour les travailleurs ayant des besoins particuliers (Kossek & Lautsch, 2018).

Sur une onde similaire, la définition de Greenhaus et Allen (2011) réaffirme l'insistance sur la dimension subjective de la CTV, en la définissant comme étant « le degré auquel un individu est également engagé et satisfait dans son rôle professionnel et son rôle familial » (Greenhaus et Allen, 2011). Ce rappel du rôle central de la perception individuelle dans la conciliation fait écho aux discussions abordées dans les phases précédentes, tout en soulignant que la satisfaction et l'engagement équivalents dans les deux sphères restent des indicateurs fondamentaux pour une conciliation réussie.

3.2. Analyse Thématique

L'analyse thématique des définitions de la CTV, issue du codage des concepts récurrents identifiés dans les définitions susmentionnées, met en évidence la diversité et la complexité des perspectives autour de ce concept. En effet, plusieurs dimensions émergent à travers l'examen effectué des mots-clés récurrents, qui révèlent des approches pouvant être considérées comme complémentaires à la compréhension des interactions entre les deux sphères professionnelle et personnelle.

À cet effet, l'un des aspects centraux est celui du conflit de rôle (Kahn et al., 1964 ; Greenhaus & Beutell, 1985). Dans ce sens, la plupart des définitions insistent sur cet aspect et soulignent la difficulté de répondre simultanément aux exigences de ces deux sphères, mettant ainsi l'accent sur une dimension problématique de la CTV. Ce conflit reflète une tension sous-jacente liée aux normes sociales et aux responsabilités concurrentes, exacerbée par les environnements de travail et les configurations familiales complexes.

Toutefois, toutes les définitions ne se limitent pas à cette approche conflictuelle. En parallèle, la compatibilité entre les rôles émerge aussi comme une perspective complémentaire, mettant en lumière une vision plus harmonieuse de ladite conciliation. Cette compatibilité est souvent associée à l'alignement et à l'harmonie entre les rôles, où les pressions des deux sphères peuvent être conciliées sans générer des tensions majeures (Voydanoff, 1988 ; Haar et al., 2014). Ce concept se rapproche de celui de l'équilibre, qui repose sur la capacité d'un individu à répondre efficacement aux attentes des deux domaines tout en maintenant un degré de satisfaction personnelle (Clark, 2000 ; Greenhaus & Allen, 2011). Cette dernière, intrinsèquement liée à la gestion des rôles, est présentée comme une évaluation subjective, reflétant le succès perçu individuellement dans les sphères professionnelle et personnelle (Voydanoff, 2005).

S'ajoutant à cela, la gestion efficace des responsabilités joue également un rôle central dans plusieurs définitions. Elle repose sur trois compétences clés : le contrôle, l'organisation et la planification. Ces éléments permettent aux individus de réduire les conflits et d'optimiser leur

satisfaction dans les sphères professionnelle et personnelle (Kossek & Ozeki, 1998 ; Kreiner et al., 2009).

De surcroît, la flexibilité et le soutien organisationnel apparaissent comme des leviers essentiels pour répondre aux défis de la CTV. Notamment, via des pratiques telles que le télétravail et les horaires flexibles, ces stratégies sont perçues comme un moyen de réduire les tensions entre les rôles et d'améliorer la perception d'un environnement de travail favorable (Kossek & Lautsch, 2018 ; Allen et al., 2020).

Un autre aspect crucial dans l'analyse des définitions est la subjectivité inhérente à la notion de CTV. Les définitions insistent sur le caractère individuel et contextuel de cette expérience, où chaque personne évalue différemment l'équilibre (ou la conciliation) perçu en fonction de ses priorités, attentes et ressources (Greenhaus & Beutell, 1985 ; Voydanoff, 2005).

Enfin, l'importance des technologies est de plus en plus significative dans les définitions contemporaines. Elle est en effet décrite comme une source de flexibilité, permettant une gestion plus fluide des responsabilités professionnelles et personnelles, mais également comme un facteur de complexité (Mazmanian et al., 2013). Les outils numériques, bien qu'ils facilitent l'accès et la communication, compliquent parfois la gestion des frontières entre les sphères, accentuant le risque de surcharge cognitive et émotionnelle.

3.3. Analyse Terminologique

La terminologie utilisée pour décrire les sphères professionnelle et personnelle, ainsi que leur interaction, constitue un élément fondamental de la conceptualisation de la CTV. Dans la littérature anglophone, la terminologie est largement standardisée autour de l'expression *work-life balance*. Toutefois, certains écrits emploient encore *work-family balance*, notamment dans les recherches axées sur les responsabilités parentales ou les politiques de soutien familial (Greenhaus & Beutell, 1985). En revanche, la littérature académique francophone présente une plus grande diversité terminologique, reflétant la multiplicité des perspectives et des évolutions sociétales liées au concept. Cette diversité peut s'expliquer par l'absence de traduction univoque de *work-life balance*, mais aussi par l'influence de cadres normatifs et administratifs distincts qui façonnent la perception de la conciliation entre travail et vie personnelle.

Cette section analyse cette diversité terminologique en distinguant d'abord les différentes appellations des sphères professionnelle et personnelle, puis les termes décrivant leur interaction.

Appellations des sphères professionnelle et personnelle

Trois principales combinaisons sont couramment utilisées dans la littérature pour désigner les sphères concernées : **Travail-Famille**, **Travail-Vie** et **Vie Professionnelle-Vie Personnelle**. Chacune traduit une approche distincte du concept de CTV, influencée par les évolutions sociales, économiques et culturelles.

- **Travail-Famille** : Cette expression s'est imposée dans les premières recherches sur la gestion des rôles professionnels et familiaux. Elle est apparue dans un contexte marqué par des rôles de genre traditionnels, où le marché du travail était principalement masculin, tandis que les femmes assumaient la majorité des responsabilités domestiques. Les premières études se focalisaient ainsi sur les défis rencontrés par les travailleurs, en particulier les mères, pour équilibrer ces deux sphères perçues comme conflictuelles (Kahn et al., 1964). Dans cette perspective, le conflit de rôle était défini comme « *la réalisation simultanée de deux ou plusieurs types de pression, tel que la conformité à l'une rend difficile la conformité à l'autre* ».

D'un point de vue étymologique, le terme « **travail** » dérive du latin *tripalium*, un instrument de torture, ce qui lui confère une connotation de contrainte et de souffrance (Rey, 1992). Quant à « **famille** », son origine latine *familia* désignait d'abord l'ensemble des serviteurs et esclaves

d'une maison avant d'évoluer vers la notion de groupe domestique structuré autour du *pater familias*.

D'un point de vue conceptuel, le Dictionnaire de la psychologie du travail et des organisations (Rolland, 2009) définit le travail comme « une activité finalisée, socialement organisée, visant une production et inscrite dans des rapports sociaux ». Cette définition met en lumière son caractère collectif et productif, élément structurant pour l'individu et la société.

Aujourd'hui, la signification de ces termes a évolué. Le travail est perçu non seulement comme une obligation, mais aussi comme un vecteur de développement personnel et de réalisation professionnelle. De même, la notion de famille s'est élargie pour inclure diverses structures (familles monoparentales, recomposées, élargies), reflétant la complexité des réalités contemporaines.

- **Travail-Vie** : cette expression a progressivement émergé comme une alternative plus inclusive à *Travail-Famille*. Elle reconnaît que la sphère personnelle ne se limite pas aux obligations familiales, mais englobe également des aspects comme les loisirs, la santé, le bien-être, le développement personnel et les engagements sociaux (Clark, 2000).

D'un point de vue linguistique, « **vie** » dérive du latin *vita*, qui signifie existence ou mode d'être (Rey, 1992). Dans le dictionnaire de Rolland (2009), la notion de vie est définie comme « l'ensemble des activités et identités qui ne relèvent pas directement de l'emploi ou de la carrière ». Cette définition traduit une vision plus large et fluide des différentes dimensions de l'existence, mettant en lumière la nécessité d'une gestion dynamique des rôles et soulignant l'importance du bien-être au-delà des simples frontières professionnelles et familiales.

- **Vie Professionnelle-Vie Personnelle** : Cette terminologie, plus récente, insiste sur la distinction explicite entre les engagements professionnels et les aspects personnels. Elle met en avant l'idée que la conciliation ne se limite pas à arbitrer entre travail et famille, mais concerne l'ensemble des dimensions extra-professionnelles (Eby et al., 2005).

Étymologiquement, « **professionnel** » vient du latin *professio*, qui signifie déclaration publique ou engagement officiel dans une vocation (Rey, 1992), tandis que « **personnel** », issu de *personalis*, met en avant l'individualité et les spécificités de chaque individu. Le Dictionnaire de la psychologie du travail et des organisations (Rolland, 2009) précise que la vie professionnelle est associée aux « fonctions rémunérées et aux rôles sociaux », tandis que la vie personnelle désigne un espace de développement et de ressourcement, essentiel pour le bien-être individuel. Cette approche traduit une vision plus souple et adaptée aux nouvelles formes d'organisation du travail, ainsi qu'à la diversité des modes de vie.

Autres termes décrivant la sphère personnelle

Diverses expressions sont employées pour qualifier la sphère personnelle, chacune mettant l'accent sur un aspect particulier :

- **Hors-travail** : désigne toutes les activités extérieures aux obligations professionnelles (Bakker & Demerouti, 2013). Cette approche insiste sur la séparation stricte entre travail et vie privée.
- **Vie privée** : définie par Rolland (2009) comme « un espace de retrait nécessaire à la récupération physique et psychologique ». Elle met en avant l'importance d'un espace préservé du travail pour réduire le stress et favoriser le bien-être (Greenhaus & Beutell, 1985 ; Clark, 2000 ; Rolland, 2009).
- **Loisir** : renvoie aux activités de détente qui contribuent à la récupération et au bien-être (Sonnentag & Fritz, 2015), mais exclut d'autres obligations personnelles comme les tâches domestiques.
- **Vie sociale** : insiste sur les interactions et engagements sociaux, qui jouent un rôle clé dans l'épanouissement personnel et la gestion du stress (McCarthy et al., 2010).

Autres termes décrivant la sphère professionnelle

Plusieurs termes sont également employés pour désigner la sphère professionnelle, avec des nuances spécifiques :

- **Emploi** : met l'accent sur l'aspect contractuel et institutionnel du travail (Bacharach et al., 1991). Selon Rolland (2009), l'emploi est « un poste de travail reconnu, inséré dans un système productif et porteur de droits sociaux », ce qui met en lumière son rôle structurant dans la vie professionnelle.
- **Profession** : insiste sur la spécialisation et l'expertise requises (Rolland, 2009).
- **Carrière** : introduit la notion de progression et de développement à long terme (Hughes & Bozionelos, 2007). Rolland (2009) y voit un parcours évolutif, ponctué d'étapes significatives, qui structure la projection à long terme de l'individu.
- **Occupation** : terme plus générique couvrant l'ensemble des activités professionnelles régulières (Jones et al., 2006).

Appellations décrivant l'interaction entre les sphères professionnelle et personnelle

Après avoir analysé les termes désignant les sphères, nous examinons maintenant les expressions décrivant leur interaction. Trois notions principales émergent :

- **Équilibre Travail-Vie** : Le terme « **équilibre** », issu du latin *aequilibrium* (égalité de poids), est largement utilisé dans la littérature anglophone et francophone. Il renvoie à l'idée d'une répartition harmonieuse des ressources entre les sphères, dans le but d'optimiser le bien-être et la satisfaction (Greenhaus & Beutell, 1985 ; Clark, 2000). Le Dictionnaire de la psychologie du travail et des organisations (Rolland, 2009) le définit comme « un état perçu d'harmonie entre les exigences professionnelles et personnelles », soulignant ainsi la dimension subjective de cette notion, qui repose sur la manière dont les individus évaluent et ressentent leur équilibre. Toutefois, cette perspective peut parfois apparaître comme une représentation statique, difficile à atteindre dans un contexte marqué par la dynamique constante des exigences professionnelles et personnelles (Ashforth et al., 2000).
- **Conciliation Travail-Vie** : L'expression « **conciliation** » provient du latin *conciliare* (réunir, mettre d'accord). Contrairement à l'idée d'équilibre, elle met l'accent sur un processus actif d'ajustement. Rolland (2009) y voit un processus d'adaptation permanente et de gestion dynamique des rôles, traduisant la complexité des situations individuelles et contextuelles. Cette approche met en avant la flexibilité et la capacité d'adaptation aux réalités évolutives des individus (Gareis et al., 2009).
- **Articulation Travail-Vie** : *Articulation* vient du latin *articulare* (relier, assembler). Cette notion met en avant une transition fluide entre les rôles (Clark, 2000), mais sous-estime parfois les conflits et tensions pouvant surgir (Demerouti et al., 2004).

D'autres termes, comme *alignement* ou *intégration*, sont également employés, mais restent moins répandus (Allen et al., 2020 ; Eby et al., 2005).

4. Résultats

La terminologie utilisée pour décrire les interactions entre les sphères professionnelle et personnelle varie considérablement, reflétant des perspectives et des évolutions sociétales diverses. L'analyse terminologique réalisée justifie le choix de l'appellation « Conciliation Travail-Vie » pour plusieurs raisons fondamentales.

La première réside dans le fait que le terme « conciliation » met l'accent sur un processus actif d'harmonisation, soulignant la nature adaptative et flexible de la gestion des responsabilités multiples. Contrairement à « l'équilibre », qui évoque une situation statique souvent difficile à atteindre, la conciliation reflète une démarche dynamique, en accord avec la complexité des réalités contemporaines.

Deuxièmement, l'utilisation de l'appellation « travail-vie » élargit la portée du concept en reconnaissant que la sphère personnelle dépasse le cadre strictement familial. Cette terminologie inclusive intègre davantage de dimensions telles que les loisirs, le bien-être, la santé et les engagements sociaux, offrant ainsi une perspective globale adaptée à la diversité des expériences individuelles.

Enfin, cette appellation se distingue des alternatives précédemment évoquées, telles que « articulation » ou « intégration », qui, bien qu'intéressantes, n'offrent pas la même richesse de sens. En effet, le mot « articulation » peut minimiser les tensions potentielles entre les sphères, tandis que le terme « intégration » suppose une fusion des rôles qui peut négliger la nécessité de préserver des frontières distinctes. À l'inverse, la « conciliation » capture à la fois les ajustements requis et la quête d'harmonie, tout en reconnaissant la complexité des rôles et des priorités.

Ce choix terminologique symbolise ainsi la vision contemporaine de la gestion des rôles multiples, intégrant à la fois les dimensions individuelles et contextuelles dans un cadre flexible et évolutif.

Parallèlement, l'analyse historique et thématique du concept de Conciliation Travail-Vie met en évidence une évolution marquante dans sa compréhension au fil des décennies. Depuis les premières recherches des années 1960, centrées sur le conflit de rôles, jusqu'aux perspectives contemporaines intégrant des dimensions telles que la flexibilité, le bien-être et l'harmonisation des rôles, le concept s'est enrichi pour mieux refléter les dynamiques sociétales et académiques. Les contributions académiques ont permis d'identifier plusieurs idées fondamentales : la subjectivité et la perception individuelle apparaissent comme des éléments centraux dans l'évaluation de l'interaction entre les sphères professionnelle et personnelle. Le bien-être et l'épanouissement des individus sont de plus en plus considérés comme des objectifs essentiels dans la recherche d'une conciliation réussie. Par ailleurs, les influences contextuelles, qu'elles soient culturelles, organisationnelles ou liées aux rôles de genre, jouent un rôle clé dans la définition des dynamiques de conciliation. Enfin, une gestion proactive des responsabilités, appuyée par des outils et des stratégies adaptés, se révèle indispensable pour naviguer entre les exigences des différents rôles.

L'analyse des définitions sélectionnées a permis d'identifier plusieurs perspectives théoriques qui structurent la compréhension de la CTV. Ces approches, bien qu'elles diffèrent dans leur cadre conceptuel, offrent des éclairages complémentaires sur les dynamiques sous-jacentes à la gestion des rôles professionnels et personnels. Il s'agit notamment de :

- **La perspective des rôles**, qui met l'accent sur la gestion des demandes et des responsabilités liées aux différents rôles que les individus occupent dans les sphères professionnelle et personnelle (Greenhaus & Beutell, 1985 ; Clark, 2000 ; Zedeck & Mosier, 1990). Cette perspective postule que les conflits de rôles surviennent lorsque les exigences du travail et de la famille sont incompatibles, rendant difficile la satisfaction simultanée de ces responsabilités.
- **La perspective psychologique**, qui se concentre sur l'expérience subjective de la conciliation travail-vie. Les travaux de Clark (2000) et de Brough et O'Driscoll (2010) soulignent l'importance des perceptions individuelles dans la manière dont les individus évaluent leur capacité à gérer leurs responsabilités. Cette approche met en avant la satisfaction personnelle et le bien-être psychologique comme des indicateurs essentiels de la réussite de la conciliation des sphères de vie.
- **La perspective temporelle**, qui apporte un éclairage sur la manière dont le temps est alloué et géré pour atteindre une conciliation efficace. Greenhaus et Beutell (1985) ainsi que Clark (2000) insistent sur le fait que le temps est une ressource limitée et précieuse, nécessitant une gestion réfléchie pour répondre aux exigences des rôles professionnels et personnels.

- **La perspective axée sur les résultats**, qui se focalise sur les résultats tangibles de la gestion des rôles. Les travaux de Zedeck et Mosier (1990) et Clark (2000) évaluent la réussite de la conciliation à travers l'atteinte d'objectifs dans les sphères professionnelle et personnelle.
- **Les perspectives des limites et des frontières**, qui examinent comment les individus établissent et maintiennent des frontières plus ou moins perméables entre leurs rôles professionnels et personnels. Clark (2000) met en évidence la flexibilité et la rigidité des frontières, influençant la manière dont les individus naviguent entre les exigences des différentes sphères de vie.
- **La perspective de l'adaptation et de l'ajustement**, qui souligne l'importance pour les individus de s'adapter en permanence à des environnements professionnels et personnels en constante évolution (Greenhaus & Beutell, 1985 ; Clark, 2000).
- **Les facteurs culturels, de genre et organisationnels**, qui influencent également la conciliation travail-vie, bien qu'ils soient souvent abordés de manière implicite. Les normes culturelles affectent la répartition des rôles au sein du foyer et dans les environnements professionnels (Greenhaus & Beutell, 1985), tandis que les rôles de genre conditionnent les attentes sociales à l'égard des individus (Clark, 2000).

L'analyse des perspectives théoriques met en évidence la complexité de la CTV, qui ne se limite pas à la réduction des conflits entre les deux sphères de vie, mais s'inscrit dans une dynamique d'adaptation et d'harmonisation. À la lumière de cette analyse, nous proposons que la Conciliation Travail-Vie soit définie comme **un processus dynamique et personnalisé par lequel un individu vise à gérer ses responsabilités professionnelles et personnelles de manière harmonieuse, dans le but d'atteindre un état d'épanouissement et de bien-être, tout en minimisant les conflits de rôles.**

Cette définition reflète les dimensions fondamentales identifiées dans la littérature tout en reconnaissant la complexité et la spécificité des expériences individuelles. Elle repose sur quatre aspects clés : un processus dynamique et personnalisé, qui implique une adaptation constante aux réalités de l'individu ; une gestion harmonieuse des responsabilités, fondée sur une répartition équilibrée des engagements entre travail et vie personnelle ; un objectif d'épanouissement et de bien-être, qui inclut la santé mentale, physique et le sentiment de satisfaction ; et la minimisation des conflits de rôles, qui implique des stratégies proactives comme la gestion des frontières et le soutien organisationnel.

5. Discussion

La définition générique proposée pour la Conciliation Travail-Vie (CTV) s'inscrit dans une trajectoire évolutive qui a marqué la conceptualisation de ce phénomène depuis les années 1960. Comparée aux nombreuses définitions académiques disponibles, elle se distingue par sa capacité à intégrer des dimensions variées et contemporaines, tout en apportant une lecture plus large et plus dynamique du concept, qui ne se limite ni à la simple réduction des conflits ni à la quête d'un équilibre statique, mais prend en compte les réalités mouvantes et subjectives des individus et des contextes de travail.

Les premières approches, telles que celle de Kahn et al. (1964), définissaient le conflit de rôles comme la résultante de pressions incompatibles entre les sphères professionnelle et personnelle. Cette définition, bien que pionnière, adoptait une perspective négative et statique, réduisant la conciliation à une problématique de gestion des tensions. À mesure que le concept évoluait, la formalisation du terme « équilibre travail-famille », notamment avec les travaux de Greenhaus et Beutell (1985), marquait un tournant en introduisant l'idée que cet équilibre pouvait être atteint. Toutefois, cette approche restait centrée sur le conflit et n'intégrait que partiellement les dimensions subjectives et contextuelles. Dans cette continuité, les travaux de Voydanoff (1988)

élargissaient le spectre en introduisant la notion de compatibilité des rôles, bien que cette dernière soit encore envisagée dans une logique de réduction des conflits, sans réelle prise en compte de la diversité des expériences individuelles.

Les approches développées au tournant des années 2000, notamment par Clark (2000) et Guest (2002), introduisaient une lecture plus nuancée de la conciliation en reconnaissant son caractère subjectif. La gestion du temps, la perception de l'harmonisation des rôles et la flexibilité devenaient alors des axes centraux d'analyse, mettant en évidence que l'expérience de la conciliation était avant tout une construction individuelle influencée par des facteurs externes et internes. Cette vision, bien que plus complète, ne tenait pas encore suffisamment compte des transformations organisationnelles et technologiques. L'intégration de ces dimensions dans les travaux plus récents, notamment ceux de Kossek et Lautsch (2018), marquait une avancée en soulignant l'importance du soutien organisationnel et de la flexibilité du travail dans la réussite de la conciliation. La définition proposée s'inscrit dans cette continuité en consolidant ces différents apports tout en évitant une approche exclusivement normative ou figée. Elle dépasse l'opposition entre conflit et équilibre pour proposer une lecture intégrative, où la gestion proactive des responsabilités, l'épanouissement personnel et le bien-être sont au centre du processus.

L'intérêt d'une telle définition repose sur sa capacité à s'adapter aux contextes variés et aux transformations sociétales. Contrairement aux approches antérieures qui envisageaient la conciliation de manière relativement homogène, elle reconnaît la diversité des réalités individuelles et des structures organisationnelles. Elle permet ainsi de mieux répondre aux enjeux contemporains, notamment en matière de flexibilisation du travail, de diversité des trajectoires professionnelles et d'évolution des attentes des travailleurs vis-à-vis de leur équilibre personnel et professionnel.

Cette vision intégrative ouvre également des perspectives sur les implications pratiques de la CTV. Du point de vue des politiques publiques, elle met en avant la nécessité de dispositifs adaptés favorisant une conciliation plus fluide entre les responsabilités professionnelles et personnelles. L'introduction de mesures comme le télétravail encadré, la flexibilité des horaires et des congés parentaux repensés s'inscrit dans cette dynamique, en permettant aux individus d'adapter leur gestion des rôles en fonction de leurs priorités et contraintes. Au niveau des organisations, l'adoption de pratiques inclusives apparaît comme un levier essentiel pour favoriser une conciliation réussie. La mise en place de dispositifs de soutien, tels que les services de garde d'enfants en entreprise, les programmes de bien-être ou encore les formations sur la gestion du temps, permet non seulement de réduire les tensions entre les rôles, mais aussi d'améliorer la satisfaction et l'engagement des employés.

Si la définition proposée offre un cadre solide pour comprendre et opérationnaliser la conciliation travail-vie, elle n'est pas exempte de limites. La diversité des contextes culturels et organisationnels peut poser des défis quant à son application universelle, notamment dans les environnements où les politiques de soutien à la conciliation restent insuffisantes. Par ailleurs, la forte subjectivité inhérente à la CTV complique la standardisation des mesures d'évaluation, rendant difficile l'élaboration d'indicateurs quantitatifs universels. Pour pallier ces limites, des recherches futures pourraient approfondir les dimensions interculturelles de la conciliation afin d'identifier les spécificités et les leviers d'adaptation dans différents contextes socio-économiques.

L'émergence des nouvelles technologies et l'essor des modèles de travail hybrides constituent également des facteurs qui remodelent les frontières entre travail et vie personnelle. Si ces évolutions offrent de nouvelles opportunités de flexibilité, elles soulèvent également des risques accrus d'empiètement du travail sur la sphère privée, complexifiant encore davantage la gestion des rôles. Dans cette optique, les travaux futurs devraient explorer ces mutations afin d'anticiper les défis émergents et d'identifier les stratégies les plus efficaces pour une conciliation optimale.

Ainsi, la définition proposée s'inscrit dans une approche évolutive et intégrative qui s'appuie sur les contributions passées tout en répondant aux défis actuels. Elle constitue une base conceptuelle permettant non seulement d'éclairer les recherches futures, mais aussi de guider les politiques publiques et les pratiques organisationnelles en matière de gestion des rôles professionnels et personnels.

6. Conclusion

Cet article a exploré l'évolution et la conceptualisation du concept de Conciliation Travail-Vie (CTV) à travers une analyse historique, thématique et terminologique approfondie. L'étude a mis en lumière l'enrichissement progressif de ce concept, qui, partant des premières recherches centrées sur le conflit de rôles, a progressivement intégré des dimensions plus larges, telles que la flexibilité, le bien-être et l'harmonisation des responsabilités.

L'analyse terminologique a constitué un point central de cette réflexion, aboutissant au choix de l'appellation « Conciliation Travail-Vie ». Ce terme, adopté à l'issue d'une analyse comparative rigoureuse, traduit une approche dynamique, adaptative et inclusive, qui reconnaît la complexité des expériences individuelles tout en mettant en avant la nécessité d'une gestion harmonieuse des sphères professionnelle et personnelle.

L'apport majeur de cet article réside dans la proposition d'une définition générique de la CTV, qui synthétise les dimensions fondamentales identifiées dans la littérature tout en répondant aux réalités contemporaines. Cette définition constitue un cadre conceptuel structurant, ouvrant des perspectives d'application variées. Pour les politiques publiques, elle offre des repères pour l'élaboration de dispositifs tels que le télétravail, les horaires flexibles ou les initiatives en faveur du bien-être. Pour les organisations, elle souligne la nécessité de pratiques inclusives et de mesures de soutien adaptées aux divers besoins des employés. Pour la recherche, elle propose une base conceptuelle permettant d'explorer les dynamiques interculturelles, les effets des transformations technologiques et les spécificités contextuelles de la CTV.

Toutefois, certaines limites doivent être prises en compte. La généralité de cette définition peut poser des défis quant à son application dans des contextes culturels ou organisationnels spécifiques, et la forte subjectivité inhérente à la CTV complique son évaluation empirique. Ces limites ouvrent la voie à des recherches futures visant à affiner cette compréhension, notamment par le développement d'outils de mesure hybrides associant perceptions subjectives et indicateurs objectifs.

En définitive, cet article contribue à la clarification et à l'enrichissement du concept de CTV en proposant une lecture intégrative et évolutive. Il fournit une base méthodologique et conceptuelle pour accompagner les individus, les organisations et les décideurs dans la quête d'une meilleure conciliation des rôles professionnels et personnels, tout en s'adaptant aux défis du monde contemporain.

Références :

- (1). Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539–576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- (2). Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- (3). Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, 16(8), 28–31.

- (4). Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 39–53. <https://doi.org/10.1002/job.4030120104>
- (5). Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). The spillover-crossover model. In J. G. Grzywacz & E. Demerouti (Eds.), *New frontiers in work and family research* (pp. 54–70). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203586563>
- (6). Borowiec, A. A., & Drygas, W. (2022). Work-life balance and mental and physical health among Warsaw specialists, managers and entrepreneurs. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 492. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010492>
- (7). Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
- (8). Brough, P., & O'Driscoll, M. P. (2010). Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview. *Work & Stress*, 24(3), 280–297. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.506808>
- (9). CIPD. (2020). *Working from home: What's driving the new normal?* Chartered Institute of Personnel and Development. <https://www.cipd.org/>
- (10). Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- (11). Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 131–149. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00030-7](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00030-7)
- (12). Derks, D., & Bakker, A. B. (2010). The impact of e-mail communication on organizational life. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 4(1), Article 4. <https://cyberpsychology.eu/article/view/4233>
- (13). Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology: An International Review*, 63(3), 411–440. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00530.x>
- (14). Duxbury, L., & Higgins, C. (2001). *Work-life balance in the new millennium: Where are we? Where do we need to go?* (CPRN Discussion Paper No. W|12). Canadian Policy Research Network.
- (15). Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124–197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- (16). Eurofound. (2021). *Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu>
- (17). Friedmann, G., & Naville, P. (1961). *Traité de sociologie du travail* (Vols. 1–2). Paris : Armand Colin.
- (18). Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- (19). Gareis, K. C., Barnett, R. C., Ertel, K. A., & Berkman, L. F. (2009). Work-family enrichment and conflict: Additive effects, buffering, or balance? *Journal of Marriage and Family*, 71(3), 696–707. <http://www.jstor.org/stable/40262910>

- (20). Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
- (21). Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- (22). Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.2307/20159186>
- (23). Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work–life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- (24). Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- (25). Hakim, C. (1991). Grateful slaves and self-made women: Fact and fantasy in women’s work orientations. *European Sociological Review*, 7(2), 101–121. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a036590>
- (26). Hochschild, A. R. (1997). When work becomes home and home becomes work. *California Management Review*, 39(4), 79–97. <https://doi.org/10.2307/41165911>
- (27). Hughes, J., & Bozionelos, N. (2007). Work–life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes. *Personnel Review*, 36(1), 145–154. <https://doi.org/10.1108/00483480710716768>
- (28). Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (Eds.). (2006). *Work-life balance: A psychological perspective* (1st ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203536810>
- (29). Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- (30). Kalleberg, A. L. (2003). Flexible firms and labor market segmentation. *Work and Occupations*, 30(2), 154–175. <https://doi.org/10.1177/0730888403251683>
- (31). Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. Russell Sage Foundation.
- (32). Kleinberg, S. J., & Goldin, C. (1991). Understanding the gender gap: An economic history of American women. *The Economic Journal*, 101(406), 652. <https://doi.org/10.2307/2233578>
- (33). Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work-life flexibility for whom? Occupational status and work-life inequality in upper, middle, and lower class jobs. *Academy of Management Annals*, 12(1), 5–36. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0059>
- (34). Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- (35). Kreiner, G., Hollensbe, E., & Sheep, M. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work–home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704–730. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.43669916>
- (36). Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. (2007). The constraints of a ‘work–life balance’ approach: An international perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360–373. <https://doi.org/10.1080/09585190601165577>
- (37). Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.

- (38). Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 24(5), 1337–1357. <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- (39). McCarthy, A., Darcy, C., & Grady, G. (2010). Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors. *Human Resource Management Review*, 20(2), 158–167. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.12.001>
- (40). Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- (41). Rey, A. (1992). *Dictionnaire historique de la langue française*. Le Robert.
- (42). Rolland, J.-P. (Dir.). (2009). *Dictionnaire de la psychologie du travail et des organisations*. Paris : Dunod.
- (43). Rosenfeld, R. A. (1996). Women's work histories. *Population and Development Review*, 22, 199–222.
- (44). Trochmann, M., Stewart, K., & Ragusa, J. (2023). The impact of employee perceptions of inclusion in a racially diverse agency: Lessons from a state government survey. *Public Personnel Management*, 52(4), 543–565.
- (45). Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and Family*, 50(3), 749. <https://doi.org/10.2307/352644>
- (46). Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In *Advances in positive organizational psychology* (pp. 281–302). [https://doi.org/10.1108/s2046-410x\(2013\)00000001015](https://doi.org/10.1108/s2046-410x(2013)00000001015)
- (47). Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240–251. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.45.2.240>