

Genèse et significations des conduites d'hypertravail : enjeux de personnalisation

Christine Gauthier, Geneviève Fournier, Brigitte Almudever

DANS **NOUVELLE REVUE DE PSYCHOSOCIOLOGIE** 2016/2 (N° 22), PAGES 35 À 50
ÉDITIONS **ÉRÈS**

ISSN 1951-9532

ISBN 9782749252322

DOI 10.3917/nrp.022.0035

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2016-2-page-35.htm>



CAIRN.INFO
MATIÈRES À RÉFLEXION



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...

Flashez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.

Distribution électronique Cairn.info pour Érès.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Genèse et significations des conduites d'hypertravail : enjeux de personnalisation



Christine Gauthier, Geneviève Fournier et Brigitte Almudever

Loin de la réduction pressentie du temps de travail et de l'émergence d'une « société des loisirs » est plutôt observé, depuis une trentaine d'années, un accroissement du temps consacré au travail, notamment pour les travailleurs et les travailleuses les plus qualifiés, au Québec comme dans la plupart des sociétés occidentales (Burke et Cooper, 2008 ; Devetter et Coninck, 2012 ; Kuhn et Lozano, 2008 ; Lapointe, 2005 ; Lee, 2007). Est également observée l'apparition de nouvelles normes et pratiques de temps de travail qui se sont fortement diversifiées dans les organisations : temps supplémentaire non rémunéré, arrangements temporels personnalisés, extension du travail à toute période de la journée (incluant soirées et fins de semaine), télétravail et heures réalisées hors de l'organisation.

D'un côté, cette flexibilisation du temps de travail – aujourd'hui largement constatée (Bouffartigue, 2012 ; Bouffartigue et Bouteiller,



Christine Gauthier, chargée de cours, département des fondements et pratiques en éducation, université Laval, Québec. christine.gauthier@fse.ulaval.ca

Geneviève Fournier, professeure titulaire, département des fondements et pratiques en éducation et directrice du Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT), université Laval, Québec. genevieve.fournier@fse.ulaval.ca

Brigitte Almudever, professeure, département de psychologie sociale, du travail et des organisations, directrice du laboratoire de Psychologie de la socialisation, développement et travail (LPS-DT, EA 1697), université de Toulouse Jean-Jaurès. almudeve@univ-tlse2.fr

2003 ; Martinez, 2010 ; Thoemmes, 2000, 2012) – permettrait d'échapper à un modèle défini et définitif d'investissement temporel au travail. Ainsi, le temps linéaire, structuré et fortement prévisible qui a été l'apanage de l'époque fordiste serait en net recul et laisserait place à un temps de travail plus souple et individualisé. Cela offrirait aux travailleurs et aux travailleuses des opportunités de choix pour répartir le temps accordé au travail et aux autres domaines de vie en fonction de leurs aspirations, buts, engagements et projets respectifs.

D'un autre côté, les conditions de travail et les demandes organisationnelles, marquées par l'excès, la surcharge et la recherche constante de performance au travail, solliciteraient un dévouement au travail « sans limites » (Cingolani, 2012). Alors que les temporalités contemporaines s'inscrivent dans un « temps de l'urgence » (Bouton, 2013) souvent érigé en « culte » (Aubert, 2003), les travailleurs qualifiés de l'économie du savoir – notamment ceux des services informatiques et du multimédia – sont particulièrement concernés par l'allongement du temps de travail et l'empiètement du travail sur les autres temps de vie (Habtu, 2003 ; Lapointe, 2005 ; Legault et Ouellet, 2012 ; Michon, 2005). L'articulation individuelle des temps de vie serait ainsi confrontée à la norme idéalisée du travailleur sans contrainte de temps, à la valorisation des longues heures de travail, de même qu'au modèle d'une absence d'interférence entre vie professionnelle et vie hors travail (Aubert, 2004 ; Malenfant et Côté, 2013).

C'est dans ce contexte de transformation et de flexibilisation du temps de travail que nous avons cherché à mieux comprendre la genèse et le(s) sens des conduites de fort investissement temporel au travail, qualifiées par certains auteurs d'« hypertravail ».

QU'ENTEND-ON PAR « HYPERTRAVAIL » ?

Une revue des travaux scientifiques sur le thème a permis de mettre en relief la variété des notions utilisées pour désigner et expliquer les conduites de fort investissement temporel au travail. Les plus souvent mobilisées sont certainement celles de *workaholism* et d'addiction au travail (en psychologie), celles de surtravail ou d'hyperactivité professionnelle (en sociologie et psychosociologie). Dans le cadre de la recherche que nous avons menée et que nous présenterons ici, nous avons privilégié le concept d'hypertravail proposé par Rhéaume (2006). Ce terme désigne « une surcharge de travail dépassant de façon significative une charge dite "normale" : elle se manifeste de façon soutenue dans le temps et est acceptée volontairement, voire avec enthousiasme » (*ibid.*, p. 24). Si l'hypertravail s'exerce dans un contexte organisationnel contraignant pour le sujet, sous l'angle tant des rapports sociaux de production que de l'organisation du travail, il résulte aussi d'un investissement volontaire au travail, en ce sens que cette conduite peut être liée à des choix

personnels ou collectifs (Rhéaume, 2006). La surcharge ou « l'excès de travail » tel que nous l'entendons ici relève d'une observation extérieure : l'on peut juger qu'une personne se trouve en hypertravail lorsqu'elle consacre un très grand nombre d'heures à la réalisation de ses activités professionnelles, comparativement à une norme de référence, généralement fixée, dans les travaux du domaine, à plus de quarante-huit heures par semaine (Devetter, 2008 ; Lee, 2007 ; Messenger, 2007 ; Usalcas, 2008). De même, cette conduite « soutenue dans le temps » doit être durable, régulière et non associée à des cycles de production délimités.

CONDUITES D'HYPERTRAVAIL ET PROCESSUS DE PERSONNALISATION

Notre recherche a visé plus spécifiquement à comprendre les processus de construction de ces conduites d'hypertravail par les salariés, à questionner les principaux facteurs psychosociaux et organisationnels en jeu dans l'adoption de celles-ci, à dégager les différentes significations dont les sujets peuvent les doter, à examiner leurs incidences sur les processus de personnalisation.

Philippe Malrieu (2003) a forgé le concept de « personnalisation » pour désigner le processus à travers lequel le sujet cherche « le sens de son existence par rapport aux pressions divergentes et aux opportunités concurrentes de ses milieux de vie qui se recoupent en lui » (Curie, 2000, p. 208). Parce que le sujet se socialise en une pluralité de groupes et de milieux, il se trouve confronté à une diversité de modèles, normes et valeurs parfois dissonants ou contradictoires. Comment dépasser ces contradictions ainsi que les incompatibilités et les conflits sous-jacents à l'exercice de rôles multiples ? Comment construire son unité malgré – et à partir de – cette hétérogénéité ? Tel est l'enjeu central de la personnalisation.

Pour les travailleurs qui adoptent des conduites d'hypertravail, le problème que pose l'allocation des ressources temporelles entre différentes sphères d'activités avec, pour incidence, la possibilité ou l'impossibilité de s'engager dans d'autres rôles de vie est particulièrement saillant. S'il s'agit d'organiser/réorganiser son système d'activités (Baubion-Broye et Hajjar, 1998 ; Curie, 2000) en hiérarchisant ses différents investissements, il y va aussi de négocier ces mêmes investissements avec les autres significatifs relevant de la sphère professionnelle (supérieurs hiérarchiques, collègues, clients...) comme des autres sphères de sociabilité (conjoint(e), compagne ou compagnon, enfants, amis...). Ainsi les conduites d'hypertravail prennent-elles sens dans les liens que les sujets établissent entre ces conduites et celles développées en leurs autres sphères de vie et peuvent-elles revêtir des significations très différentes selon les sujets (Gauthier, Fournier et Almudever, 2013). L'hypertravail peut prendre le sens d'une *compensation* au regard d'une vie sociale peu développée, d'un *obstacle* au développement d'une vie hors travail et de loisirs stimulante, d'un *moyen* pour atteindre des objectifs familiaux ou

professionnels ou, à l'inverse, d'une *menace* pour ces mêmes objectifs. Il peut aussi prendre le sens d'une *norme* imposée et/ou co-construite dans le collectif de travail et renvoyer parfois à une forme de *conduite défensive*. Il peut encore prendre le sens d'une *bifurcation* dans l'histoire de vie du sujet, comme celui d'une *répétition* (par exemple, des modèles parentaux) ou celui d'une *transition* (au regard d'un projet de vie). Car c'est aussi à l'articulation d'une pluralité de temps de socialisation que les significations de l'hypertravail sont élaborées – ce qui nous a conduit à concevoir une approche à la fois systémique et biographique.

UNE DÉMARCHE DE RECHERCHE PAR ENTRETIENS BIOGRAPHIQUES

Au regard des objectifs visés par la recherche, le choix a été fait de recourir à des entretiens dits « biographiques », développés selon la tradition de l'approche du parcours de vie (Bessin, 2009 ; Elder, 2009). Ces entretiens ont permis de saisir et d'éclairer finement les changements des contextes organisationnels et individuels dans lesquels se sont développées les conduites d'hypertravail, notamment à la lumière des réinvestissements opérés entre travail et hors-travail dans l'adoption et le maintien de ces conduites. Un guide d'entretien a été élaboré autour de cinq rubriques : 1) informations factuelles relatives à des variables socio-biographiques, socioprofessionnelles ainsi qu'aux heures travaillées ; 2) analyse du parcours professionnel vécu et approfondissement du moment charnière de transition vers l'hypertravail ; 3) analyse de la situation professionnelle actuelle (notamment rapport à l'organisation), des liens, des tensions et des échanges entre domaines de vie que suppose le fort investissement au travail, mais aussi analyse du sentiment d'équilibre et de satisfaction ; 4) représentations de l'avenir professionnel, conciliation entre projets professionnels et autres projets de vie ; 5) réflexion sur les motivations et significations des conduites d'hypertravail.

Les travailleurs recrutés pour l'étude devaient travailler régulièrement quarante-huit heures et plus par semaine depuis au moins une année sans être rémunérés pour l'ensemble des heures supplémentaires effectuées. En tout, ce sont 34 salariés et salariées des secteurs du multimédia et des services informatiques qui ont été interviewés, dont 26 hommes et 8 femmes. Ils occupent pour la plupart des professions spécialisées en lien avec les nouvelles technologies et les médias interactifs : architecte technologique, administrateur réseau, chargé de projet TI, designer de jeux vidéo... En ce qui concerne l'âge des sujets, 19 avaient entre 20 et 34 ans, 16 étaient âgés de 35 à 51 ans. Près des trois-quarts (n = 25) vivaient en couple et environ la moitié (n = 16) avait au moins un enfant à sa charge financière. À l'exception d'un seul participant, tous détenaient le statut de salarié permanent et la grande majorité (n = 28) travaillait dans une moyenne ou une grande entreprise comptant plus de 100 travailleurs.

Une analyse de contenu thématique, horizontale et verticale (Blanchet et Gotman, 1992) a été réalisée à partir des retranscriptions des 34 entretiens par l'analyste principale. L'analyse horizontale a d'abord permis d'identifier les thèmes importants qui traversent l'ensemble des entretiens au regard des objectifs de la recherche. Les extraits d'entretien ont alors été intégrés dans le logiciel *QDA Miner* et analysés de manière à faire ressortir, pour chaque thème, les grandes catégories. L'analyse de contenu verticale a ensuite permis de mettre en relation les différents thèmes et niveaux d'analyse et d'ainsi saisir ce qui, du point de vue individuel, concourt le plus au développement des conduites d'hypertravail. Ce travail, mené sur 20 entretiens, a permis de construire une typologie distinguant trois cas-types de construction de conduites d'hypertravail. La typologie a été présentée à deux experts dans le domaine et discutée avec eux à partir de l'examen de cas et d'extraits d'entretiens. Enrichies sur la base de ces interprétations croisées, ces discussions ont permis d'affiner la typologie pour en proposer une version finale. L'analyste principale a finalement codé les 14 entretiens restants au regard des dimensions ainsi retenues.

FIGURES DE L'HYPERTRAVAIL ET MODES D'ARTICULATION DES DOMAINES DE VIE

Dans cet article, nous nous centrerons sur l'analyse des modalités d'articulation entre les différents domaines de vie qui caractérisent ces trois cas-types : nous examinerons en quoi elles peuvent contribuer ou, à l'inverse, faire obstacle aux processus de personnalisation. Est posée, en filigrane, la question suivante : à quelles conditions l'adoption de conduites d'hypertravail favorise-t-elle l'expression d'un mode de vie créatif et rend-elle compte, pour la personne, de possibilités de construction de soi ?

Mettre sa vie hors travail « au service » de sa vie professionnelle pour soutenir une identité de « grand travailleur »

Pour le tiers des salariés rencontrés (35 %), les conduites d'hypertravail adoptées viennent délimiter un investissement au travail conforme à leurs valeurs et à leurs désirs, à distance des attentes organisationnelles et de la norme habituelle observée dans leur milieu de travail, lequel privilégie un horaire de travail plutôt standard. Ces travailleurs et travailleuses se saisissent de la flexibilité organisationnelle pour organiser et gérer leur temps de travail de manière à refléter leurs préférences : le travail représente pour eux une activité hautement valorisée et très signifiante par rapport aux activités afférentes à leurs autres domaines de vie. Ces personnes relatent le réel plaisir qu'elles éprouvent à accomplir leurs tâches – à « faire » leur travail – et le fort sentiment d'épanouissement et d'accomplissement qui en découle. Sources d'apprentissage, de

réalisation personnelle et de forte estime de soi, les activités professionnelles sont jugées passionnantes et totalement satisfaisantes. À l'inverse, les activités hors travail, par exemple celles de la vie familiale (faire les devoirs avec les enfants, préparer les repas, etc.), leur paraissent ennuyeuses et peu stimulantes. Souvent dévalorisées, les activités de sociabilité amicale, de loisirs et de divertissement – telles que faire du sport, regarder un film, organiser des rencontres entre amis – sont mises à distance. N'ayant ainsi pas ou peu développé de hobbies ou de passions en dehors du travail, ces personnes préfèrent se consacrer à leurs activités professionnelles lorsqu'elles ont des périodes de temps libre à la maison. Cela devient une façon « payante et rentable » d'occuper le temps qui, autrement, serait « gaspillé » : « C'est au point que, quand je vais être chez nous le soir [...] je n'écoute pas beaucoup la télé [...]. Ma conjointe, elle, elle va s'asseoir [...] elle aime le hockey, elle aime toutes les affaires de télé-réalité bien plates [...]. Moi, qu'est-ce que je fais pendant ce temps-là ? Eh bien je tourne en rond... alors je travaille, c'est comme ça » (Thierry).

Il apparaît que, pour ces salariés, la transmission intergénérationnelle des valeurs a clairement influencé le développement des conduites d'hypertravail. La référence aux modèles que représentent les parents, frères ou sœurs – qui connaissent pour la plupart une brillante carrière et sont eux aussi fortement investis au travail – est très fréquente : « Chez nous, la culture c'est le travail. La culture du travail est très importante. Mon père ne comprenait pas pourquoi je prenais une semaine en congé de temps en temps » (Jean-Thomas) ; « On est tous comme ça [à faire des longues heures]. Mon père aussi a fait ça, ma sœur également » (Émile).

Au présent, les relations interpersonnelles dans les sphères de vie hors travail consolident l'ancrage dans l'hypertravail d'au moins deux façons. D'abord par une opération de désinvestissement de la plupart des relations extraprofessionnelles devenues moins significatives : ces travailleurs recentrent leurs relations autour du cercle familial restreint, ce qui diminue les occasions de tension entre sphères de vie. Ensuite, par la sollicitation d'un soutien moral et logistique des proches. Ce soutien est essentiel : parfois négocié, par exemple pour la planification et la réalisation des tâches familiales, il est aussi souvent revendiqué, voire imposé. C'est alors aux membres de l'entourage de se plier à ces normes personnelles d'investissement temporel au travail : « Quand on a décidé d'avoir un enfant, moi et ma blonde, c'était dit que ma vie professionnelle c'est très important. [...] J'essaie quand même d'avoir un bon équilibre. Mais c'était déjà dit que j'allais travailler beaucoup » (Émile).

Nous pourrions être tentés de proposer ici une lecture de ces conduites d'hypertravail en termes de personnalisation : elles apparaissent effectivement comme relevant d'un *choix*, procédant d'une *appropriation des opportunités* (flexibilité du temps et des modes d'organisation du travail)

offertes par les nouveaux milieux professionnels. Elles soutiennent par ailleurs l'actualisation et la consolidation de *valeurs centrales* pour la personne. Pour autant, ce qui frappe dans ce type de démarche, c'est la tendance à *l'élimination des sources de conflits*, qu'il s'agisse de réduire drastiquement la palette d'activités hors travail potentiellement concurrentes ou que l'on coupe court aux débats avec les autrui significatifs de l'entourage en les plaçant devant des choix de vie qui « ne se discutent pas ».

Que devient la personnalisation privée de ces moteurs importants du questionnement actif, par le sujet, du sens de ses conduites ? On peut redouter que, faute d'une co-construction du sens de l'hypertravail avec autrui, elle ne se fige dans la cristallisation d'une norme individuelle et d'un mode de vie égocentrés.

« Fusionner » la vie hors travail et la vie professionnelle dans une dynamique de suraffiliation organisationnelle

Les échanges entre domaines de vie instaurés par les personnes regroupées ici (41 %) mettent en avant un mode d'articulation où la vie hors travail semble avoir été absorbée, pour ne pas dire « avalée », par la vie professionnelle. Ce phénomène est particulièrement saillant dans l'industrie du jeu vidéo, alors que les salariés, embauchés pour la plupart dès leur arrivée sur le marché du travail, connaissent un succès rapide et une carrière fortement ascendante. Le mode de fonctionnement qui prévaut dans les organisations de ce secteur – normes et règles de temps de travail floues, prédominance du travail en équipe – contribue à la difficulté grandissante à établir les frontières entre la vie au travail et la vie hors travail, ce qui, en retour, encourage implicitement les longues heures et « l'hyperdisponibilité » au travail.

La fusion des domaines de vie s'opère à travers un transfert marqué des activités hors travail vers l'organisation de travail : par exemple, participation à des tournois de volley-ball organisés par l'employeur, accès à une salle d'entraînement au travail, sorties avec les collègues, week-ends de formation, billets de spectacle ou de hockey payés par l'entreprise, etc. Ces personnes maintiennent ainsi le sentiment d'accomplir des activités variées et d'avoir une vie plutôt bien remplie malgré les longues heures de travail : « En fait ma vie personnelle s'est longtemps mélangée avec mon travail [...] Dans le milieu du divertissement [jeux vidéo], les partys, les 5 à 7 et tout ça c'est très fréquent. Les invitations à plein de choses, on en a. Donc, pour une fille célibataire, c'est génial, c'est jetset, il y a plein d'affaires excitantes, on fait la fête, on ne paye même pas, donc c'était une bonne chose » (Évelyne). Ces activités informelles, particulièrement prisées dans les entreprises du multimédia, sont souvent propices à des échanges créatifs et à des discussions sur les affaires du travail (Riverin-Simard et Simard, 2003), contribuant, finalement, à une

dilution de la vie personnelle dans la vie professionnelle. Les personnes concernées se trouvent alors confrontées au paradoxe d'une vie « hors travail » essentiellement étayée sur l'organisation de travail et le groupe des collègues.

La centration des relations amicales – et parfois amoureuses – à l'intérieur de ce cercle participe également à la mise en place et à la consolidation des conduites d'hypertravail. Par le jeu d'une révision de l'importance accordée à leurs diverses relations interpersonnelles, certaines personnes en viennent progressivement à mettre à distance celles développées dans les sphères extraprofessionnelles, famille incluse, au profit de relations significatives au travail où de forts liens interpersonnels sont développés. Rester tard au bureau devient alors beaucoup moins contraignant : l'esprit de groupe, de clan, qui existe au sein du collectif de travail contribue grandement à la satisfaction au travail et renforce les conduites d'hypertravail d'au moins deux façons. D'une part, la proximité et la force des liens avec les « amis-collègues » favorisent l'abolition des frontières entre vie de travail et vie hors travail : de façon anodine, même en vacances, on discute du « boulot », des buts et des objectifs poursuivis en commun ainsi que de l'avancement des projets. D'autre part, l'esprit d'équipe impose à chacun les rythmes propres au collectif de travail. La conformité à la norme de l'hypertravail apparaît comme une condition incontournable de l'appartenance à ce collectif : « Même par souci de solidarité, parce que tu ne peux pas t'en aller pendant que les gens font de l'overtime jusqu'à 22 heures, tu ne peux pas rentrer chez toi à 18 heures. Ce n'est juste pas possible. Il faut que tu sois avec ton équipe » (Hubert).

Au final, c'est toute la vie qui en vient à tourner autour du travail. La sphère professionnelle apparaît dès lors autosuffisante, capable de répondre à la plupart des besoins de l'individu, du divertissement au développement de relations interpersonnelles fortement investies : « Je n'ai pas l'impression qu'au travail je fais juste remplir la petite barre "travail" et juste avoir un petit signe de piastre à la fin de la journée. J'ai eu du fun, j'ai rencontré des gens, j'ai eu l'occasion de discuter, je peux même faire du sport. Aujourd'hui, à 2h30, je me suis entraîné avec l'entraîneur, on a fait une demi-heure, j'ai décroché. Et je reviens ce soir [...], j'ai travaillé, oui, mais j'étais avec des gens que j'aime, j'ai discuté de mes passions, j'ai fait du sport et je me suis gardé en forme. Donc j'arrive à la maison et j'ai eu une bonne journée » (Vincent).

Si enthousiasmant que puisse paraître ce mode de vie dans un ici-et-maintenant marqué du sceau de la reconnaissance mutuelle et de l'illusion groupale, il n'en hypothèque pas moins un équilibre de vie soutenable à long terme. Insidieusement, et avec le concours du collectif de travail, cette situation favorise une mise à disposition totale des salariés au service de l'entreprise – des salariés disponibles pour travailler de jour comme en soirée, en semaine comme durant le week-end, en fonction

des besoins des organisations et sans jamais vraiment s'en plaindre... mais en compromettant – si ce n'est en renonçant à – la réalisation de projets personnels : « Je suis vraiment partagée en ce moment. Il y a un côté de moi qui est carriériste, qui arrive à un niveau où ça pourrait débloquer encore plus (au travail), mais si j'ai un bébé, ça va tout bloquer... En même temps, je vais avoir 39 ans... C'est vraiment une année difficile où des choix doivent se faire » (Évelyne).

Ce phénomène d'emprise décrit par Max Pagès et coll. (1979) est aussi analysé par Nicole Aubert et Vincent de Gaulejac (1991) comme relevant d'un système psychique-organisationnel « managinaire » où « la captation de l'Idéal du moi par les idéaux organisationnels » sous-tend une dynamique qui fait de « la peur de perdre l'amour de l'organisation » un moteur puissant d'investissement subjectif au travail. Mais, alors que ces travailleurs et travailleuses déconstruisent les bases de leur vie personnelle hors de l'organisation, qu'arrivera-t-il en cas de rupture avec celle-ci ? Comment les personnes parviendront-elles à faire face à l'effacement d'un milieu de vie sur lequel repose la plus grande part de leurs activités et de leurs relations interpersonnelles alors qu'elles peuvent difficilement compter sur les ressources d'une vie personnelle relativement « autonome » ?

Parce qu'il oblitère progressivement toute chance de *déplacement* et de *dégagement*, le processus d'emprise que l'on vient de décrire est à l'opposé de la personnalisation, si l'on considère avec Jean-Luc Mègemont et Raymond Dupuy (2013, p. 157) que « reconnaître et soutenir l'investissement des individus dans des domaines de vie variés, délibérément choisis, constitue l'une des conditions du processus de personnalisation [en ce qu'il suppose] la possibilité de déplacement subjectif et intersubjectif entre des possibles temporels et spatiaux multiples ».

Revaloriser la vie hors travail pour supporter le travail et ses contraintes

Les conduites d'hypertravail adoptées par les travailleurs regroupés dans ce troisième cas-type (24 %) paraissent surtout défensives, dans un contexte organisationnel de « mise à l'épreuve » des salariés confrontés, au quotidien, à un sentiment de précarité entretenu par le discours dominant de la compétitivité et de la concurrence. Sentiment de précarité qui vient faire écho, pour la majorité d'entre eux, à une trajectoire professionnelle antérieure marquée de difficultés et de ruptures.

Si, au départ, l'adoption de conduites d'hypertravail a pu être volontairement consentie – un an ou deux pour se tailler une place reconnue dans l'organisation –, la détérioration de l'environnement de travail et les difficultés croissantes rencontrées pour répondre aux exigences de l'entreprise (fortes pressions au rendement, resserrement du contrôle financier, ressources organisationnelles élimées, etc.) finissent par faire de ces conduites un impératif. Cela contribue à en renforcer le maintien à plus long terme, et ce bon gré mal gré. La situation difficile vécue dans la

sphère professionnelle conduit alors les salariés à réévaluer, à la hausse, l'importance de la vie hors travail. Les activités extraprofessionnelles sont fortement valorisées et procurent plus de satisfaction que les activités de travail : « Ce qui me donne vraiment satisfaction, je pense, c'est de faire des concerts de musique, des trucs comme ça. Plus que le travail » (Olivier). Ces salariés ne veulent pas (ou plus) subordonner leur vie hors travail à leur vie professionnelle et tentent d'établir des frontières plus claires entre leurs différentes sphères de vie, cherchant tant bien que mal à préserver la qualité de leur vie hors travail malgré les longues heures et les impondérables du travail.

Bien que ne voulant renoncer ni à leurs projets ni à leurs activités extraprofessionnelles, ils doivent néanmoins mettre un grand nombre d'entre eux entre parenthèses face à la pression accrue au sein de l'organisation. Les sacrifices qu'ils sont amenés à faire dans leur vie personnelle dévoilent ici une situation où la personnalisation est menacée par une amputation de soi et de ses potentialités. Pour autant, ce dilemme douloureux met suffisamment en question leurs valeurs pour susciter des réflexions profondes sur leur avenir et sur leurs priorités de vie. Ce questionnement intérieur est soutenu par la mise en cause des conduites d'hypertravail par les personnes importantes de l'environnement familial : « Dans ma famille, on considère qu'on est exploité dans le multimédia et on me dit : tu devrais partir [former] un syndicat [...]. Dans ma belle-famille, ma belle-sœur, son mari, ce sont des gens qui sont dans la fonction publique, ils ne comprennent pas que des gens intelligents soient payés si peu à travailler autant [rires] » (Daphnée).

À la différence des deux autres cas-types d'hypertravail, où les conflits, dissonances et débats étaient annulés, ici le conflit est aigu : au niveau intra-individuel et au niveau interindividuel. On pourrait penser que, en revalorisant leur vie personnelle, les sujets s'inscrivent dans une démarche de compensation – largement décrite dans le champ des recherches sur les rapports entre travail et hors-travail (Burke et Greenglass, 1987 ; Lambert, 1990) – pour atténuer le vécu douloureux au travail marqué par le sentiment d'insécurité, le déni de reconnaissance (« les supérieurs attendent toujours plus ») et la pression. Mais il importe de noter que ce réinvestissement de la sphère personnelle se fait ici au niveau des valeurs (revalorisation de cette sphère de vie par rapport aux autres) sans pouvoir s'actualiser au niveau de l'allocation de temps (qui reste indisponible) : partant, cette re-hiérarchisation des domaines de vie relève moins d'une compensation qu'elle ne contribue à une exacerbation du conflit intrapsychique dans un modèle d'engagement dans l'hypertravail qui paraît difficile à « renégocier » en un contexte où il y va de sa réputation professionnelle, voire de son emploi.

Mais, alors même qu'elle semble laisser peu de place à la personnalisation au travail, cette troisième figure d'un hypertravail de plus en plus subi ouvre, par l'entremise du conflit, la question de la résistance

à ce type de situation et celle de la participation active des sujets à la transformation de leur environnement de travail. Questions sur lesquelles nous nous proposons de conclure.

EN CONCLUSION

Que l'on adhère ou non à l'idée d'une centralité intrinsèque du travail dans le développement de la personne, sa contribution à la personnalisation est indéniable, qui peut s'actualiser à différents niveaux : reconnaissance et découverte de soi par soi à travers les processus d'objectivation en jeu dans les activités de travail (se reconnaître dans ce que l'on fait) ; engagement dans un collectif et participation sociale (contribuer à plus que soi) ; invitation à « sortir de soi » et de ses préoccupations (Clot, 2008)... On peut, sous cet angle de la construction de soi parmi les autres, comprendre que le travail puisse être fortement investi par des sujets qui trouvent à s'y réaliser. Est-ce à dire que l'hypertravail – les longues heures consenties au travail – pourrait être considéré comme un indicateur de la rencontre « heureuse » entre de telles aspirations et un contexte organisationnel favorable au développement d'une telle conduite ? Les résultats de notre recherche invitent pour le moins à la plus grande prudence face à un genre d'interprétation sous-tendu notamment par une représentation du travail-passion, levier privilégié de la personnalisation. Et cela, pour plusieurs raisons.

La première tient à ce que la typologie mise au jour remet en question la possibilité même de parler de l'hypertravail au singulier : ce sont différentes figures et différentes significations de l'hypertravail, pour les sujets, qui ont été mises en évidence. Si les salariés représentatifs du cas-type 1 et ceux représentatifs du cas-type 2 trouvent satisfaction et soutien identitaire dans leur travail – les premiers directement dans l'accomplissement de leurs tâches, les seconds dans l'appartenance à un groupe fortement valorisé et soudé –, les salariés représentatifs du cas-type 3 expriment, quant à eux, un vécu plus douloureux et une dissonance importante entre la forte valorisation de leur sphère personnelle et le peu de temps qu'ils ont à lui consacrer. Nous avons vu qu'il serait néanmoins hâtif de conclure à la valeur personnalisante des deux premières figures de l'hypertravail et à l'obstacle à la personnalisation que constituerait la troisième figure.

C'est que, et cela est la deuxième raison qui nous invite à la prudence, les conduites d'hypertravail tirent leur sens – et leurs effets – des liens que les sujets établissent ou inhibent entre ces conduites et celles développées dans leurs autres domaines de vie. Où il apparaît que, derrière la satisfaction affichée par les sujets relevant des deux premières figures de l'hypertravail, se profile une réduction progressive de leur investissement dans d'autres registres d'activités et de relations interpersonnelles : autrement dit, une réduction du caractère pluriel et conflictuel

de la socialisation menaçant d'affaiblir les ressorts de la personnalisation. Ce qui n'est pas le cas de la troisième figure de l'hypertravail où le questionnement et le conflit intrapsychiques, exacerbés par la revalorisation d'une sphère personnelle empêchée de développement, peuvent constituer un puissant motif de critique et de refus de la subordination du hors-travail au travail.

Nous en arrivons ainsi à une troisième raison de ne pas conclure trop rapidement au caractère personnalisant *versus* aliénant de ces différentes figures de l'hypertravail, qui tient, d'une part, aux possibilités d'une prise de conscience, par les sujets, des risques d'emprise de leur histoire familiale, du groupe ou des logiques organisationnelles sur l'orientation de leurs conduites au travail ; d'autre part, aux conditions de leur contribution active (Almudever, Croity-Belz et Hajjar, 1999) à la transformation de normes, individuelles et collectives, d'investissement temporel au travail qui menacent de les emprisonner. Cette prise de conscience et ce pouvoir d'agir conquis sur les normes pour les transformer, l'analyse psychosociale peut les soutenir dans le cadre d'interventions dans les organisations motivées par la désignification du travail (Barus-Michel, 1987) que finissent par générer les conduites d'hypertravail. Si la question du temps a toujours été un analyseur de choix dans les organisations (Fraccaroli et Sarchielli, 2007), on voit combien le conflit de normes quant à l'investissement temporel au travail – conflit qui concerne tant le niveau intra-individuel (conflit de normes afférentes aux différents registres d'activités) que le niveau interindividuel (conflit de normes entre différentes sphères de sociabilité et au sein des collectifs de travail) et le niveau institutionnel (conflit de normes dans la culture d'entreprise) – peut constituer un levier pour la co-construction, personnalisante pour chacun et émancipatrice pour le collectif, d'un nouveau rapport au temps de travail ; pour que, derrière une flexibilité temporelle apparente, ne se camoufle pas une gestion du temps de travail fortement individualisée et pressurisée, le plus souvent définie à partir des demandes et des attentes organisationnelles (Chasserio et Legault, 2005 ; Thoemmes, 2012).

BIBLIOGRAPHIE

- ALMUDEVER, B. ; CROITY-BELZ, S. ; HAJJAR, V. 1999. « Sujet proactif et sujet actif : deux conceptions de la socialisation organisationnelle », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 28, 421-446.
- AUBERT, N. 2003. *Le culte de l'urgence : la société malade du temps*, Paris, Flammarion.
- AUBERT, N. (sous la direction de). 2004. *L'individu hypermoderne*, Toulouse, érès.
- AUBERT, N. ; GAULEJAC (DE), V. 1991. *Le coût de l'excellence*, Paris, Le Seuil.
- BARUS-MICHEL, J. 1987. *Le sujet social : étude de psychologie sociale clinique*, Paris, Dunod.
- BAUBION-BROYE, A. ; HAJJAR, V. 1998. *Événements de vie, transitions et construction de la personne*, Toulouse, érès.

- BESSIN, M. 2009. « Parcours de vie et temporalités biographiques : quelques éléments de problématique », *Informations sociales*, 156, 12-21.
- BLANCHET, A. ; GOTMAN, A. 1992. *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Paris, Nathan.
- BOUFFARTIGUE, P. 2012. *Temps de travail et temps de vie. Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*, Paris, Puf.
- BOUFFARTIGUE, P. ; BOUTELLER, J. 2003. « À propos des normes du temps de travail. De l'érosion de la norme fordienne aux normes émergentes », *Revue de l'IRE*, 2, 137-160.
- BOUTON, C. 2013. *Le temps de l'urgence*, Lormont, Le Bord de l'eau.
- BURKE, R. J. ; COOPER, C. L. 2008. *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices*, Royaume-Uni, Emerald Group Publishing Limited.
- BURKE, R. J. ; GREENGLASS, E. 1987. « Work and family », dans C. L. Cooper et I. T. Robertson (sous la direction de), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, New York, Wiley.
- CHASSERIO, S. ; LEGAULT, M.-J. 2005. « Dans la nouvelle économie, la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle passe par... l'augmentation des heures de travail ! », *Recherches sociographiques*, 46, 119-142.
- CINGOLANI, P. 2012. *Un travail sans limites : subordination, tensions, résistances*, Toulouse, érès.
- CLOT, Y. 2008. *Travail et pouvoir d'agir*, Paris, Puf.
- CURIE, J. (sous la direction de). 2000. *Travail, personnalisation, changements sociaux. Archives pour les histoires de la psychologie du travail*, Toulouse, Octarès.
- DEVETTER, F.-X. 2002. « Vers une nouvelle norme des temps de travail ? Temps subis ou temps choisis ? », *Formation Emploi*, 78, 53-67.
- DEVETTER, F.-X. 2008. « Travailler au-delà de 48 heures par semaine », *Travail et emploi*, 114, 59-70.
- DEVETTER, F.-X. ; CONINCK (DE), F. 2012. « Une transformation des temps de travail », *Temporalités*, 16, [En ligne] <http://temporalites.revues.org/2304>.
- ELDER, G. H. JR. 2009. « Perspective of Life Course », dans W. R. Heinz, J. Huinink et A. Weymann (sous la direction de), *The life course reader. Individuals and societies across time*, Chicago, The University of Chicago Press.
- FRACCAROLI, F. ; SARCHIELLI, G. 2007. *Temps, travail et développement de carrière*, Toulouse, Octarès.
- GAUTHIER, C. ; FOURNIER, G. ; ALMUDEVER, B. 2013. « Les conduites d'hypertravail : proposition d'un modèle d'analyse psychosocial », dans G. Fournier, B. Bourassa et C. Gauthier (sous la direction de), *Les dynamiques d'insertion et d'intégration en emploi dans tous leurs états : Événements-clés et enjeux particuliers du cheminement professionnel*, Québec, Presses de l'Université Laval.
- HABTU, R. 2003. « Travailleurs des technologies de l'information », *Perspective*, Statistique Canada, 75-001-XIF, 5-12.
- KUHN, P. ; LOZANO, F. 2008. « The Expanding Workweek? Understanding Trends in Long Work Hours among U.S. Men, 1979-2006 », *Journal of Labor Economics*, 2, 26, 311-343.
- LAMBERT, S.J. 1990. « Processes linking work and family: A critical review and research agenda », *Human Relations*, 43, 239-257.

- LAPOINTE, P.-A. 2005. « Paradoxes et évolution récente dans la "société post-industrielle" », dans G. Laflamme et P.-A. Lapointe (sous la direction de), *Le travail tentaculaire : Existe-t-il une vie hors du travail ?*, Québec, Presses de l'Université Laval.
- LEE, S. 2007. « Working-hour gaps: Trends and issues », dans J. C. Messenger (sous la direction de), *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance*, Genève, International Labour Office.
- LEGAULT, M.-J. ; OUELLET, K. 2012. « So into it they forget what time it is? Videogame designers and unpaid overtime », dans D. Jemielniak et A. Marks (sous la direction de), *Managing Dynamic Technology-Oriented Business: High-Tech Organizations and Workplaces*, Hershey, IGI Global.
- MALENFANT, R. ; CÔTÉ, N. 2013. *Vers une nouvelle conception de l'« idéaltype » du travailleur ?*, Québec, Presses de l'université du Québec.
- MALRIEU, P. 2003. *La construction du sens dans les dires autobiographiques*, Toulouse, érès.
- MARTINEZ, E. 2010. *Les salariés et salariées à l'épreuve de la flexibilité*, Bruxelles, Éditions de l'université de Bruxelles.
- MÈGEMONT, J.-L. ; DUPUY, R. 2013. « La personnalisation au travail : enjeux et processus de reconnaissance », dans A. Baubion-Broye, R. Dupuy et Y. Prêteur (sous la direction de), *Penser la socialisation en psychologie. Actualité de l'œuvre de Philippe Malrieu*, Toulouse, érès.
- MESSINGER, J. C. 2007. *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance*, London & New-York, Routledge, Taylor & Francis Group.
- MICHON, F. 2005. « Longues durées de travail, temps flexibles, temps contraints. Les nouveaux enjeux du temps de travail », *La revue de l'IREs*, 49, 3, 9-33.
- PAGÈS, M. ; GAULEJAC (DE), V. ; BONETTI, M. ; DESCENDRE, D. 1979. *L'emprise de l'organisation*, Paris, Desclée de Brouwer, 2009.
- RHÉAUME, J. 2006. « L'hyperactivité au travail : l'héroïsme pervers ? », dans Institut de psychodynamique du travail du Québec (sous la direction de), *Espace de réflexion, espace d'action en santé mentale au travail*, Québec, Presses de l'Université Laval.
- RIVERIN-SIMARD, D. ; SIMARD, Y. 2003. « Carrière et économie du savoir : L'importance de la participation informelle à l'organisation », *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 3, 35-53.
- THOEMMES, J. 2000. *Vers la fin du temps de travail ?*, Paris, Puf.
- THOEMMES, J. 2012. « La fabrique des normes temporelles du travail », *la Nouvelle revue du travail*, 1, [En ligne] <http://nrt.revues.org/153>.
- USALCAS, J. 2008. « Nouveau regard sur la polarisation des heures de travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, 9, 5-16.

CHRISTINE GAUTHIER, GENEVIÈVE FOURNIER ET BRIGITTE ALMUDEVER, GENÈSE ET SIGNIFICATIONS DES CONDUITES D'HYPERTRAVAIL : ENJEUX DE PERSONNALISATION

RÉSUMÉ

S'interroger sur la figure d'un sujet « pluriel » pour les personnes qui adoptent des conduites d'hypertravail – c'est-à-dire qui s'investissent fortement et « volontairement » au travail au risque de sacrifier leurs autres activités de vie – peut paraître, de prime abord, antinomique. Pourtant, l'idée qu'il est utile de « sortir »

du travail pour comprendre les conduites d'hypertravail semble s'imposer dans ce champ de recherche. Étayée sur une approche biographique et systémique, la recherche présentée dans cet article questionne la genèse et les significations des conduites d'hypertravail. Les résultats – tirés de 34 entretiens réalisés auprès de salariés de services informatiques et du multimédia – mettent en évidence trois figures de l'hypertravail caractérisées par des modes spécifiques d'articulation des sphères de vie. La question est posée des enjeux de personnalisation engagés dans ces dynamiques de fort investissement temporel au travail.

MOTS-CLÉS

Hypertravail, fort investissement au travail, articulation travail/hors-travail, socialisation plurielle et active.

CHRISTINE GAUTHIER, GENEVIÈVE FOURNIER ET BRIGITTE ALMUDEVER, GENESIS AND SIGNIFICANCES OF "HYPERWORK BEHAVIOUR": PERSONALIZATION ISSUES

ABSTRACT

Addressing the concept of a "plural subject" with regard to people who adopt "hyperwork behaviour" - i.e. who are heavily and "voluntarily" invested at work at the risk of sacrificing their other activities – may at first seem paradoxical. Nevertheless, the idea that it is necessary to depart from the area of work to understand the "hyperwork behaviour" obviously seems essential in this field of research more than in others. Based on a biographical and systemic approach, the qualitative research presented in this article examines the genesis and the significances of "hyperwork behaviour". The results – founded on 34 interviews with employees of IT services and multimedia sectors – highlight three figures of hyperwork characterized by specific modes of articulation of life domains. The article deals with the issue of hyperwork's effects on "personalization" processes.

KEYWORDS

Hyperwork, overwork, work/non-work articulation, plural and active socialization.