



**Remodelage des temps et des espaces de travail  
chez les travailleurs indépendants de l'informatique :  
l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles**

Note de recherche  
de la Chaire de recherche du Canada  
sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir

No 08-03

Diane-Gabrielle Tremblay  
Et Émilie Genin

Juin 2008



## **Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles**

---

### **Distribution**

Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir

Télé-université

Université du Québec à Montréal

100 rue Sherbrooke Ouest, Montréal, Québec, Canada H2X 3P2

Téléphone : 514-843-2015

Fax : 514-843-2160

Courriel : [dgtrembl@teluq.uqam.ca](mailto:dgtrembl@teluq.uqam.ca)

### **Note biographique**

**Diane-Gabrielle Tremblay est titulaire de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Elle est professeure à la Télé-université de l'Université du Québec à Montréal, et elle a été professeure invitée aux universités de Paris I Sorbonne, de Lille I, d'Angers, de Toulouse, en France, de Hanoi (au Vietnam) à la European School of Management et à l'université de Louvain-la-Neuve, en Belgique. Elle est membre du comité sur la sociologie du travail de l'Association internationale de sociologie, du conseil exécutif de la *Society for the Advancement of Socio-Economics* et codirectrice du comité sur les temps sociaux de l'Association internationale des sociologues de langue française. Elle est également présidente de l'Association d'économie politique et rédactrice en chef de la revue électronique *Interventions économiques*.**

**([www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques](http://www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques)) Elle a en outre écrit plusieurs ouvrages et rédigé divers articles portant sur la nature du travail et sur les types d'emplois, l'organisation du travail, les innovations dans l'organisation du travail et du lieu de travail (télétravail), de même que sur l'articulation de la vie professionnelle et familiale. Voir :**

[www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir](http://www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir)

[www.teluq.uqam.ca/interventionseconomiques](http://www.teluq.uqam.ca/interventionseconomiques)

[www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir/cvdgt](http://www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir/cvdgt);

Courriel : [dgtrembl@teluq.uqam.ca](mailto:dgtrembl@teluq.uqam.ca)

**Emilie Genin est post-doctorante à la Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Elle a réalisé une thèse de doctorat à HEC Paris, sur le thème du travail des cadres et de la porosité des temps.**

Courriel : [genin.emilie@teluq.uqam.ca](mailto:genin.emilie@teluq.uqam.ca)

**Note :** il s'agit ici du texte devant être présenté au Séminaire sur les temps sociaux et les marchés, à Toulouse, le 12 septembre 2008. Un texte apparenté a été soumis à une revue anglophone et a fait l'objet d'évaluation, de révisions et de publication. Cependant, nous avons été autorisés à en diffuser une autre version, légèrement remaniée, en français. Voici la référence en anglais toutefois :

Tremblay, Diane-Gabrielle et Émilie Genin (2009). Permeability between work and non-work: the case of IT self-employed workers. *Canadian Journal of Communication*. Vol. 33, no 4. 701-720.



# **Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles**

---

## **Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles**

### **Résumé**

Cette recherche s'intéresse à la perméabilité spatiale et temporelle des frontières entre le travail et le hors travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique. Cette perméabilité participe d'une certaine recomposition des lieux et des temps de travail, permise par les TIC, mais sans doute en partie impulsée par la pression du marché, ou la concurrence entre travailleurs, dans ce secteur de travail. Les travailleurs indépendants de l'informatique constituent un groupe de travailleurs qui combine une utilisation intense des technologies et une relative autonomie dans le travail. Après un état des lieux de la perméabilité spatiale et temporelle du travail chez ces travailleurs, nous pouvons distinguer deux groupes, un premier groupe pour lequel les frontières sont très perméables (comportement intégrateur) et un second pour lequel les frontières sont imperméables (comportement séparateur). Nous constatons aussi que les divers employeurs successifs de ces contractuels, tout comme les clients, ont une forte incidence sur l'organisation de leur temps de travail, mais aussi de leur espace de travail. Il semble donc bien y avoir un effet de marché, mais ce pourrait aussi être dû à la concurrence des collègues également, tout au moins en partie.

### **Introduction**

Un faisceau de facteurs concourt aujourd'hui à remettre en cause l'organisation traditionnelle des temps et des lieux de travail, au premier desquels se placent les évolutions des technologies de l'information et de la communication. Les travailleurs autonomes de l'informatique forment une catégorie professionnelle particulièrement représentative de ces évolutions. En effet, en tant que travailleurs autonomes, leurs temps et lieux de travail de travail sont très variés et emprunts d'imbrications. En outre, de par leur domaine d'expertise, ils sont souvent à la pointe des évolutions en matière de nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC). Étudier les pratiques et les comportements des travailleurs autonomes de l'informatique quant à leurs temps et lieux de travail présente donc ce double intérêt.

Par ailleurs, si les divers employeurs successifs de ces contractuels, tout comme les clients, peuvent avoir une incidence sur l'organisation de leur temps de travail, mais aussi de leur espace de travail, il n'y a pas que cet effet de marché qui joue. La disponibilité de technologies nouvelles permet aussi d'assurer une grande disponibilité des travailleurs, en divers lieux et temps, offrant en quelque sorte la possibilité de travailler en tous lieux et en tous temps. Nous verrons donc que les technologies et le marché (la demande des clients) sont des facteurs qui influent fortement sur les temporalités des travailleurs de l'informatique, mais on pourrait ajouter que ce pourrait aussi être dû à la concurrence des collègues également, tout au moins en partie, et que les travailleurs eux-mêmes mettent parfois des limites à cet envahissement du travail. Avant de passer aux résultats de la



## **Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles**

---

recherche, voyons quelques éléments sur l'effet des TIC sur les temps et lieux de travail, ainsi que sur les interactions entre travail et hors travail.

### **L'impact des TIC sur les temps et lieux de travail**

L'usage des TIC permet d'amener directement le travail aux travailleurs. Le rôle de la technologie s'est inversé et permet aujourd'hui aux travailleurs d'exercer leur activité hors des espaces collectifs et centralisés des organisations (Taskin, 2006b). L'informatisation et les TIC annoncent une remise en cause de la place des espaces de travail dans l'espace social. Cela ne signifie nullement que le bureau ou l'atelier vont disparaître, mais qu'on assiste à une rupture, une redéfinition du cadre spatio-temporel autour duquel s'organisaient jusque là le travail et l'activité humaine en général (Taskin, 2006b ; Fischer 1990).

Les TIC ont largement contribué à modifier les structures et les processus organisationnels depuis une dizaine d'années. L'usage d'outils mobiles transforme profondément les rapports traditionnels au temps et à l'espace qu'entretiennent les individus dans le contexte du travail et en dehors du travail (Besseyre des Horts, Issac, 2006; Grossin, 1998).

Les activités des travailleurs autonomes de l'informatique se prêtent particulièrement au développement des *technologies de l'information et de la communication*, qui lient dans un même mouvement, l'information et la communication (Gilbert, 2001). Crague (2003) note que contrairement à celle des salariés d'exécution, l'activité des travailleurs du savoir implique typiquement une variabilité du lieu de travail et que cette variabilité est renforcée par l'usage de TIC. En outre, une étude menée conjointement par l'institut Chronopost et l'Ipsos<sup>1</sup> conclue que l'usage des TIC accroît la porosité entre temps personnel et temps professionnel. On assiste donc à une recomposition des frontières spatio-temporelles du travail intellectuel et qualifié. Cette transformation des cadres spatio-temporels du travail, qui se traduit entre autres par une frontière plus poreuse entre le travail et les autres temps de la vie.

Les TIC ont généralement un rôle ambivalent sur les interactions entre le travail et le hors travail. Besseyre des Horts et Isaac (2006) identifient des conséquences paradoxales dans l'usage de TIC mobiles. En effet, la redéfinition des limites spatio-temporelles du travail est synonyme pour les travailleurs de plus de contraintes et de plus de libertés. Dans un même mouvement, les TIC facilitent le travail au quotidien et exacerbent les tensions : surcharge informationnelle, nécessité de répondre instantanément aux messages, contrôle renforcé des activités, etc. (Metzger et Cléach, 2004).

Peyrard et Peyrelong (1999) voient dans ces moyens de communication, des moyens de construction d'une disponibilité. Selon ces auteurs, les travailleurs vont utiliser cette disponibilité potentielle pour se construire un univers de travail acceptable entre « se mettre à distance » et se « mettre à disposition ». On assiste à une tension entre deux pôles : l'un tend vers la disponibilité totale, l'autre vers le retrait de cette disponibilité, autorisé par les TIC. L'utilisation de ces artefacts peut tout aussi bien diminuer

---

<sup>1</sup> Institut Chronopost (2004) *L'impact des TIC sur la porosité des temps professionnels et personnels*



## **Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles**

---

l'autonomie, la marge de liberté des acteurs ou correspondre à une mise à distance volontaire.

La première conséquence de la généralisation des TIC est le développement du travail à domicile ou télétravail. Le télétravail est souvent cité comme un moyen d'être plus productif. Il permettrait une plus grande efficacité, même si cet accroissement de la productivité reste difficile à mesurer (Taskin, 2006a). Par exemple, lorsque le salarié travaille à domicile, son temps de travail est plus dense (moins d'interruptions, de pauses et de perturbations, Taskin, 2006a).

Toutefois, le mouvement de balancier entre contraintes et libertés adossé au développement des TIC questionne le degré d'autonomie dont disposent les travailleurs : dans quelle mesure ont-ils la possibilité de choisir librement leur horaires et lieux de travail ?

Les observations de Metzger et Cléach (2004) montrent que le travail à domicile est souvent envisagé comme une solution de secours face à une surcharge de travail, ainsi, il ne s'inscrit pas vraiment dans une démarche active des travailleurs pour améliorer leur rendement ou leur organisation du travail.

En résumé, les nouvelles pratiques en matière de temps et de lieux de travail, qui se mettent en place avec la généralisation des TIC, tendent à augmenter la perméabilité entre le travail et le hors travail (Genin, 2004). La perméabilité adossée à l'usage des TIC participe de logiques pouvant être contradictoires. En effet, elle peut être interprétée à la fois comme une contrainte et comme une ressource pour les travailleurs. Pour mieux comprendre l'ambivalence de ces logiques, la section suivante traite des modèles d'interaction entre le travail et le hors travail.

### **Les interactions entre travail et hors travail**

Les travaux de Katz et Kahn (1978) sur les rôles sociaux ont servi de base à la majeure partie des recherches traitant des interactions entre les différents domaines de la vie. Campbell-Clark (2000) analyse les interactions entre les différents domaines de la vie, en particulier le travail et la famille. Selon cette auteure, ces domaines de la vie ils sont associés à différentes règles, valeurs et comportements. Depuis la révolution industrielle, le travail et la famille sont pensés séparément en terme de temps, d'espaces et de rôles à tenir par les individus.

Une frontière se définit comme la ligne de démarcation entre deux domaines (Campbell-Clark, 2000), marquant le point où les comportements relatifs à un domaine commencent et s'achèvent. Cette définition de la frontière est très proche de celle proposée par Ashforth et al. (2000). Selon ces auteurs, la transition de rôles représente le mouvement psychologique entre deux rôles, caractérisé par le désengagement d'un rôle (sortie du rôle) et l'engagement dans l'autre rôle (entrée dans le rôle). La transition de rôle correspond au passage de la frontière entre deux rôles. Quotidiennement, nous sommes tous conduits à passer d'un rôle à l'autre. Ainsi, Ashforth et al. (2000) définissent une frontière de rôle comme le périmètre qui délimite un rôle. Ces auteurs postulent qu'une frontière est construite différemment suivant les individus, elle est idiosyncrasique.

Pour Campbell Clark (2000), les frontières entre les différents domaines de la vie peuvent être plus ou moins perméables et plus ou moins flexibles selon les individus. En ce sens,



## Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles

---

elle définit la *perméabilité* comme le degré auquel des éléments d'un domaine pénètrent l'autre domaine. Selon Pleck (1977), la perméabilité entre le travail et la famille correspond au degré auquel les demandes liées à l'exercice du rôle familial s'introduisent dans le travail, et vice versa. Ces définitions s'inscrivent dans la théorie des rôles sociaux (Katz et Khan, 1978), il s'agit donc d'une perméabilité inter-rôles sociaux. Selon Campbell-Clark (2000), les frontières entre le travail et la famille se caractérisent par leur perméabilité, elle distingue trois formes de frontières : spatiales, temporelles et psychologiques.

Une frontière spatiale, comme le mur d'un bureau ou d'une maison, définit l'espace où les comportements relatifs à un domaine ont lieu d'être tenus. Une frontière temporelle, telle les horaires de travail, détermine *quand* ces comportements doivent être tenus. Une frontière psychologique est un ensemble de règles créées par les individus pour déterminer les émotions, les attitudes et les comportements appropriés à chaque domaine. De cela découlent trois types de perméabilité :

- La perméabilité spatiale, par exemple le fait d'avoir un bureau dédié à son activité professionnelle à domicile ;
- La perméabilité temporelle, par exemple le fait de travailler en dehors des horaires « normaux » (le soir, en fin de semaine, etc.) ;
- La perméabilité psychologique : c'est alors une forme de débordement (spillover). Le modèle du *spillover* ou *débordement* implique que la satisfaction ou l'insatisfaction ressentie dans un domaine déborde sur l'autre domaine ; les individus portent leurs attitudes, leurs émotions, de la sphère professionnelle à la sphère personnelle et réciproquement (Caligiuri et Cascio, 1998; Champoux, 1980). Edwards et Rothbard (2000) proposent un modèle élargi du *débordement* qui, en plus de la satisfaction, intègre les similitudes entre les valeurs et les comportements relatifs au travail et à la famille. Ainsi, les stress et les tensions liées à l'exercice d'un rôle déborderaient sur l'autre rôle (Rothbard, 2001). Plusieurs recherches concluent à l'existence d'un débordement négatif du travail sur la famille (Demerouti et al, 2005 ; Hetty van Emmerik, Jawahar, 2006). Mais le spillover peut également être *positif* (*théorie de l'enrichissement*, Kirchmeyer, 1992 ; Rothard, 2001 ; Greenhaus et Powel, 2006). L'idée d'enrichissement mutuel entre travail et hors travail est ancrée dans le modèle de l'expansion (Marks, 1977).

Finalement, Campbell Clark (2000) postule que les individus se déplacent d'un domaine de la vie à l'autre en fonction de la perméabilité des frontières. Les résultats de Kasper et al. (2005) sur l'observation de managers tendent à conforter cette théorie.

L'idée d'une perméabilité des frontières entre travail et hors travail renvoie aux concepts d'intégration et de segmentation des domaines de la vie.

La *segmentation* correspond à la séparation volontaire entre le travail et la famille, de façon à ce qu'un domaine n'affecte pas l'autre. Initialement, le modèle de la segmentation découle de la séparation spatiale et temporelle entre chaque domaine (Edwards, Rothbard, 2000). Cependant, le concept a évolué avec les modes de vie. Aujourd'hui la majorité des auteurs considère la segmentation comme un processus actif



## **Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles**

---

visant à maintenir une frontière imperméable entre le travail et le hors travail (Edwards, Rothbard, 2000 ; Tietze, Musson, 2001 ; Rothbard, Philips, Dumas, 2005).

*L'intégration*, à l'inverse de la segmentation, est une stratégie qui vise à intégrer, à faire se chevaucher les rôles et les temps du travail et du hors travail (Tietze, Musson, 2002 ; Rothbard, Philips, Dumas, 2005).

L'intégration et la segmentation se situent sur un même continuum (Campbell-Clark, 2000 ; Ashforth et al ; 2000 ; Rothbard, et al, 2005), mais les cas parfaits d'intégration ou de segmentation sont pratiquement inexistantes, il s'agit d'idéaux types. Un individu peut donc être plus ou moins intégrateur ou plus ou moins séparateur. Contre toute confusion, Rothbard et al. (2005) précisent qu'il convient de distinguer la segmentation ou l'intégration effective, du désir de segmentation ou d'intégration exprimé par l'individu.

Ashforth et al. (2000) associent le modèle de la segmentation à des frontières inter-rôles inflexibles et imperméables et le modèle de l'intégration à des frontières flexibles et perméables. Finalement, une forte perméabilité devrait être le reflet d'un mécanisme d'intégration alors qu'une faible perméabilité devrait être révélateur d'un mécanisme de segmentation.

Les résultats de plusieurs recherches convergent sur le fait que les frontières entre le travail et la famille sont asymétriquement perméables (Pleck, 1977 ; Duxbury, Higgins, 1991 ; Eagle et al, 1997 ; Kasper et al, 2005). Les frontières de la vie professionnelle sont relativement imperméables alors que celles de la vie personnelle sont beaucoup plus perméables à l'emploi, on constate donc une asymétrie dans les degrés de perméabilité d'un domaine sur l'autre. Ces résultats invitent donc à prendre en considération deux types de perméabilité :

- La perméabilité du travail sur le hors travail,
- La perméabilité du travail sur le travail.

De nombreux travaux se sont intéressés au spillover entre le travail et le hors travail (Caligiuri et Cascio, 1998; Champoux, 1980; Edwards, Rothbard, 2000; Rothbard, 2001; Demerouti et al, 2005 ; Hetty van Emmerik, Jawahar, 2006; Kirchmeyer, 1992 ; Greenhaus, Powel, 2006). Cependant, peu d'études ont été conduites sur la perméabilité spatiale et temporelle entre les différents domaines de la vie.

Dans cette recherche, nous nous intéressons donc à la perméabilité spatiale et temporelle des frontières entre le travail et le hors travail chez les travailleurs autonomes de l'informatique. Cette perméabilité peut être l'expression des recompositions des lieux et des temps de travail, permises par les nouvelles technologies de l'information et de la communication. Nous nous intéressons essentiellement à la perméabilité du travail sur le hors travail car c'est la forme dominante de perméabilité entre activités professionnelles et personnelles.

Les travailleurs autonomes de l'informatique apparaissent comme une population d'étude très intéressante dans la mesure où ces derniers combinent une utilisation intense des nouvelles technologies et une certaine autonomie dans l'organisation de leurs lieux et temps de travail.



## **Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles**

---

### **MÉTHODE**

Cette recherche s'inscrit dans le cadre d'une vaste enquête menée en collaboration avec l'AQIII (Association Québécoise des Informatiennes et Informaticiens Indépendants<sup>2</sup>) sur les travailleurs autonomes de l'informatique. La collecte des données a été effectuée par voie électronique durant le printemps 2007. Un courriel a été adressé aux 700 membres de l'association professionnelle, contenant un lien hypertexte leur permettant d'accéder à un questionnaire en ligne. Seule une partie des résultats de l'enquête sont présentés dans la présente recherche.

Le nombre de participants (n=196) représente 28% de la population des membres de l'AQIII. Sur un total de 196, 116 participants ont rempli le questionnaire dans son intégralité, soit un taux de rétention de 59%.

Une très large majorité des répondants sont des hommes (82%). Cependant, le pourcentage de femmes ayant répondu à l'enquête est plus important que le pourcentage de femmes membres de l'AQIII (18% contre 11%). La population est relativement jeune, 71% des répondants ont moins de 44 ans et 53% ont entre 35 et 44 ans. 80% des répondants vivent en couple et 55% vivent en couple avec des enfants à charge.

83% des répondants travaillent seuls, ils n'ont ni employés, ni sous-traitants. L'ancienneté moyenne en tant que travailleur autonome est de sept ans et demi alors que le nombre d'années d'expériences en informatique est en moyenne de 17 ; ce qui signifie qu'une large majorité des répondants ont acquis une expérience solide dans le domaine de l'informatique avant de se mettre à leur compte.

Le questionnaire portait en premier lieu sur des données sociodémographiques générales telles l'âge et le genre. Il était demandé aux répondants de préciser leur situation familiale. Les modalités de réponse proposées cherchaient à englober le plus de situations possibles<sup>3</sup>. En outre, les répondants devaient préciser le nombre d'enfants à charge vivant avec eux et l'âge du plus jeune. La pertinence de ces questions pour évaluer le poids des responsabilités familiales a été largement prouvée (St-Onge et al. 2002;.). Par ailleurs, il était demandé aux informaticiens de préciser leur revenu annuel et le taux horaire pratiqué.

Le questionnaire comportait une série d'items portant sur la fréquence et les modalités du travail à domicile. Les répondants devaient également indiquer la répartition habituelle de leurs lieux de travail (en heures par semaine) ainsi qu'une répartition idéale de ces lieux de travail. Les questions sur la porosité des temps, c'est-à-dire sur les interférences entre le temps personnel et le temps professionnel, et sur les attitudes face à la porosité des temps, ont été développées et validées par Genin (2007)<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> [www.aqiii.org](http://www.aqiii.org)

<sup>3</sup> Seul sans enfant, seul avec enfants, en couple sans enfant, en couple avec enfants, famille reconstituée avec garde partagée, seul avec d'autres personnes à charge que les enfants, en couple avec d'autres personnes à charge que les enfants

<sup>4</sup> Fréquence du travail à domicile, en fin de semaine, pendant les congés ; fréquence des communications professionnelles le soir après le travail, en fin de semaine, pendant les congés et fréquence des déplacements professionnels.





## Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles

---

### RÉSULTATS

Dans le cas des travailleurs autonomes de l'informatique, les frontières spatiales du travail sont perméables entre le domicile et les locaux des organisations clientes.

### Les lieux et temps de travail des travailleurs autonomes de l'informatique

Les résultats de cette recherche nous renseignent tout d'abord sur la répartition habituelle des lieux de travail des travailleurs autonomes de l'informatique. En moyenne, ils travaillent 32 heures et 18 minutes dans les locaux des entreprises ou organisations clientes ; 4 heures et 30 minutes depuis leur domicile et une heure et 42 minutes dans un local loué aux fins du travail. Cette dernière information doit être lue comme une moyenne. Les écarts-types sont très importants, ce qui signifie que quelques informaticiens travaillent à temps plein dans un local loué, alors que beaucoup d'autres ne louent pas de local aux fins du travail.

#### Répartition moyenne habituelle des lieux de travail

- |   |  |
|---|--|
| - | Heures à domicile = 4h30                             |
| - | Heures chez le client = 32h18                        |
| - | Heures dans un local loué aux fins du travail = 1h42 |
| - | Total = 38h30  |

Le travail à domicile est donc une pratique fréquente chez ces travailleurs autonomes, près de 75% des répondants y ont déjà eu recours. Toutefois, il ne s'agit pas de la forme dominante de l'activité, il s'agit donc de télétravail occasionnel.

Lorsque la nature du travail le permettait, avez-vous déjà demandé à vos clients de travailler depuis votre domicile?	Fréquence	%
Non	27	25,2
Oui	80	74,8
Total	107	100,0

Nous constatons en outre que la perméabilité entre le travail et le hors travail n'est pas uniforme. En effet, il est possible d'effectuer plusieurs distinctions.

Tout d'abord la nature du travail effectué au domicile peut prendre différente forme. Il peut s'agir de communications de nature professionnelle, mais plus souvent, le télétravail prend la forme d'une activité de production (d'un document, etc) ou de réflexion.

En second lieu, il est possible d'identifier des rythmes et des fréquences dans la perméabilité entre le travail et le hors travail.

Le travail à domicile s'effectue pendant la journée mais aussi très souvent le soir après le travail. En effet, seuls 7.8% des répondants déclare ne jamais travailler à domicile le soir après le travail alors que plus de 50% d'entre eux déclarent le faire au moins une fois par semaine.

#### L'importance du travail à domicile :

<i>Je travaille à mon domicile le soir après le</i>	Frequency	Valid	Cumulative
---	-----------	-------	------------



## Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles

<i>travail :</i>		Percent	Percent
Jamais	8	7,8	7,8
Moins de cinq fois par an	9	8,7	16,5
Une fois tous les deux ou trois mois	10	9,7	26,2
Une à deux fois par mois	23	22,3	48,5
Une à deux fois par semaine	42	40,8	89,3
Tous les jours ou presque	11	10,7	100,0
Total	103	100,0	

Il semble que la réorganisation du travail en soirée au domicile soit la manifestation la plus saillante de la redéfinition des lieux et des temps de travail permise par les TIC. Si le travail à domicile est très courant chez les informaticiens enquêtés, les communications de nature professionnelle le soir après le travail sont plus rares. Environ 20% des répondants appellent ou sont appelés pour des raisons professionnelles le soir après le travail.

<i>Je suis appelé(e) ou je téléphone pour des raisons professionnelles le soir après le travail :</i>	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Jamais	18	17,5	17,5
Moins de cinq fois par an	33	32,0	49,5
Une fois tous les deux ou trois mois	21	20,4	69,9
Une à deux fois par mois	18	17,5	87,4
Une à deux fois par semaine	12	11,7	99,0
Tous les jours ou presque	1	1,0	100,0
Total	103	100,0	

La différence entre la fréquence du travail à domicile le soir après le travail et la fréquence des communications professionnelles nous permet de formuler l'hypothèse selon laquelle la perméabilité entre le travail et le hors travail prend davantage la forme d'activités production / réflexion, plutôt que de communications téléphoniques. Le courrier électronique permettant de désynchroniser les communications, il est possible qu'il se substitue dans de nombreux cas aux communications téléphoniques.

Le travail en fin de semaine est moins répandu que le travail le soir. Toutefois, 43,7% des répondants y ont recours une fois par mois ou plus.

Lorsqu'ils travaillent depuis leur domicile, les informaticiens privilégient donc les jours de la semaine plutôt que la fin de semaine.

<i>Je travaille à mon domicile en fin de semaine:</i>	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Jamais	12	11,7	11,7
Moins de cinq fois par an	30	29,1	40,8
Une fois tous les deux ou trois mois	16	15,5	56,3



## Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles

Une fois par mois	25	24,3	80,6
Une fin de semaine sur deux	17	16,5	97,1
Toutes les fins de semaines ou presque	3	2,9	100,0
Total	103	100,0	

De même, le nombre de communications de nature professionnelle pendant les fins de semaine est plus limité que pendant la semaine. Pour 67% des répondants ces communications sont très rares ou inexistantes.

<i>Je suis appelé(e) ou je téléphone pour des raisons professionnelles en fin de semaine :</i>	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Jamais	33	32,0	32,0
Moins de cinq fois par an	36	35,0	67,0
Une fois tous les deux ou trois mois	18	17,5	84,5
Une fois par mois	13	12,6	97,1
Une fin de semaine sur deux	2	1,9	99,0
Toutes les fins de semaines ou presque	1	1,0	100,0
Total	103	100,0	

Le tendance au respect des congés hebdomadaires et annuels habituels se confirme lorsque l'on examine les résultats relatifs au travail pendant les congés. Celui-ci est généralement évité : 95% des répondants y ont recours moins de six fois par an.

<b>En moyenne, je travaille pendant mes congés :</b>	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Jamais	43	41,7	41,7
Moins d'une fois par an	22	21,4	63,1
Une à deux fois par an	29	28,2	91,3
Trois à cinq fois par an	4	3,9	95,1
Six à dix fois par an	2	1,9	97,1
Plusieurs fois pendant mes congés	3	2,9	100,0
Total	103	100,0	

Il en va de même pour les communications professionnelles pendant les congés : 95% des répondants y ont recours moins de six fois par an.

Ces travailleurs autonomes semblent donc attachés au respect de leurs périodes de congés annuels, ce qui traduit une certaine autonomie par rapport aux organisations clientes.

<b>Je téléphone à mes clients ou je suis appelé(e) pour des raisons professionnelles pendant mes congés :</b>	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Jamais	41	39,8	39,8
Moins d'une fois par an	33	32,0	71,8



## Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles

Une à deux fois par an	23	22,3	94,2
Trois à cinq fois par an	2	1,9	96,1
Six à dix fois par an	4	3,9	100,0
Total	103	100,0	

Le travail à domicile ou les communication professionnelles sont beaucoup moins fréquentes pendant les fins de semaines ou les congés. L'ensemble de ces données nous permet de conclure que les temps et lieux de travail se recomposent essentiellement au niveau de la JOURNÉE de travail mais beaucoup moins au niveau de la semaine (travail en fin de semaine) ou au niveau de l'année (travail pendant les congés). En d'autres termes, on assiste à une réorganisation des lieux de travail qui s'opère, semble-il essentiellement au niveau de la journée de travail. Les travailleurs autonomes semblent respecter certains rythmes traditionnels de travail (pas de travail en fin de semaine ou pendant les congés).

<b>J'effectue des déplacements professionnels qui m'obligent à dormir à l'hôtel :</b>	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Jamais	38	36,9	36,9
Moins d'une fois par an	27	26,2	63,1
Une à deux fois par an	17	16,5	79,6
Trois à cinq fois par an	13	12,6	92,2
Six à dix fois par an	6	5,8	98,1
Plusieurs fois par mois	2	1,9	100,0
Total	103	100,0	

La population d'informaticiens enquêtés apparaît relativement peu mobile, les déplacements professionnels sont peu nombreux. Environ 77% des répondants effectuent des déplacements professionnels les obligeant à dormir à l'hôtel moins de trois fois par an.

Finalement, toutes les frontières ne sont pas également perméables. Les frontières temporelles de la fin de semaine et surtout des congés semblent beaucoup moins perméables que les frontières temporelles de la journée de travail. Ainsi, les rythmes et les fréquences des interférences entre le travail et le hors travail ne sont pas uniformes. Les frontières entre travail et hors travail sont plus perméables pendant la semaine. Il semble donc que l'utilisation de TIC n'ait pas conduit à un mélange des genres inconditionnel et erratique entre les lieux et les temps personnels et professionnels.

### Les profils de répondants

En effectuant des analyses typologiques (procédure k-mean), deux groupes de répondants de dégagent au regard des interférences entre le travail et le hors travail.



## Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles

---

Un premier groupe (n=47) se compose d'individus qui mélangent fortement le travail et le hors travail (travail le soir à la maison, pendant la fin de semaine, les congés, etc., voir annexe). Il s'agit de comportement de types intégrateurs.

Un deuxième groupe (n=56) rassemble les individus ayant des comportements plutôt séparateurs, c'est-à-dire pour lesquels les interférences entre le travail et le hors travail sont relativement faibles.

Ainsi, les analyses statistiques permettent d'identifier deux types de comportements très différents face au travail à domicile. La réorganisation des espaces et des temps de travail permise par les TIC est donc à mettre en perspective avec le désir d'intégration ou de segmentation des individus.

En outre, le travail à domicile apparaît plutôt comme un choix. En effet, plus de 52% des répondants déclarent travailler à domicile pour passer moins de temps chez leur client ; et la même proportion déclare préférer réaliser certaines tâches à domicile.

Enfin, seuls 34% des répondants déclarent préférer rester plus tard chez leur client plutôt que de travailler à domicile.

Le travail autonome laisse donc une certaine marge de liberté aux informaticiens pour décider de leurs temps et lieux de travail. Cependant cette marge de liberté est souvent limitée par les exigences des organisations clientes. En effet, il ressort de nos résultats une forte demande de la part de ces informaticiens pour le travail à domicile.

### Une forte demande pour le télétravail

Lorsque que les informaticiens sont interrogés sur leurs préférences en matière de lieu de travail, il ressort que la plupart souhaiteraient avoir la possibilité de travailler davantage à la maison.

En moyenne, la répartition IDEALE des lieux de travail serait selon eux la suivante :

- heures à domicile = 17h36
- heures chez le client = 17h24
- heures dans un local loué aux fins du travail = 2h42
- Total = 37h42

Les écarts constatés entre la répartition effective et la répartition idéale sont très importants, notamment la répartition entre le travail effectué dans les organisations clientes et le télétravail :

- heures à domicile = + 13h06
- heures chez le client = - 14h54
- heures dans un local loué aux fins du travail = + 1h
- Total = - 48min

Il ressort donc de ces résultats une **très forte demande pour le travail à domicile**.

Les répondants souhaiteraient en moyenne pouvoir travailler 17h36 par semaine à la maison, soit 13 heures de plus que ce qu'ils font actuellement.

Cette tendance est confirmée par la question « avec l'accord des entreprises pour lesquelles je travaille, je souhaiterais avoir la possibilité de travailler à domicile occasionnellement », à laquelle plus de 60% des individus répondent par l'affirmative.



## Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles

---

Toutefois, il s'agit d'une demande pour un travail à domicile occasionnel seulement. En effet, seul 41.8% des répondants souhaiteraient avoir la possibilité de travailler à domicile en permanence.

Si dans le cas des travailleurs autonomes de l'informatique la réorganisation des temps et lieux de travail apparaît largement volontaire, l'autonomie supposée des travailleurs autonomes rencontre une limite importante dans le fait que ces derniers ne peuvent pas toujours décider de leur lieu de travail. En effet, pour près de 46% des répondants, le client impose le lieu de travail, 11% décident seuls et pour 42%, le lieu de travail fait l'objet d'une entente négociée.

La demande de télétravail en permanence s'explique essentiellement par un *effet revenu*. Plus de 55% des personnes qui accepteraient plus de contrats si elles avaient la possibilité de travailler à domicile, souhaiteraient effectivement avoir la possibilité de télétravailler en permanence, contre 27% de celles qui n'accepteraient pas davantage de contrats.

La demande pour un télétravail permanent trouve donc sa source dans la volonté d'améliorer son revenu. En effet, le fait de travailler à domicile en permanence permettrait à certains répondants d'accepter plus de contrats et par là même d'augmenter leur chiffre d'affaires. C'est sans doute pour cette raison que la demande de télétravail en permanence est la plus forte chez les personnes ayant les revenus les plus faibles.

### *Pourquoi le télétravail est-il parfois refusé?*

Seuls 15.7% des répondants se sont déjà vu refusé le travail à domicile par un client ou donneur d'ordre. La principale raison pour laquelle des clients refusent le travail à domicile est la sécurité des données; vient ensuite la question de la visibilité du travailleur autonome. Il semblerait que certains clients préfèrent voir les informaticiens travailler dans leurs locaux. En effet, la *relation de confiance* entre les travailleurs autonomes et leurs clients ou donneurs d'ordres est une condition nécessaire à l'acceptation du travail à domicile. Certains répondants regrettent que leurs clients ne leur fassent pas davantage confiance :

*« L'argument de la "contrainte technologique" ne tient pas debout. C'est la peur de nous payer à faire autre chose que notre travail! »*

*« Insécurisant pour le client qui a peur que le pigiste ne fasse pas ses heures »*

*« C'est positif mais on doit le faire discrètement cela n'est pas très accepté par les permanents ».*

Cette question est d'autant plus intéressante que certains répondants voient dans le fait que leur client accepte le travail à domicile un signe de reconnaissance de leur part, une marque de confiance :

*« Démontre que je suis une personne responsable et respectée par le client »*



## Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles

---

« Je crois que c'est positif, car mes clients s'attendent à des résultats et non à une présence dans leur locaux. »

« Marque de confiance entre le client et le fournisseur ».

En conclusion, il semble que les travailleurs autonomes qui bénéficient des avantages du travail à domicile (efficacité, flexibilité), se soient employés à développer une relation de confiance avec leurs clients et donneurs d'ordres.

### Qui préfère travailler à domicile?

Près de 75% des personnes enquêtées répondent par l'affirmative à la question « Lorsque la nature du travail le permettait, avez-vous déjà demandé à vos clients de travailler depuis votre domicile? ». Qui sont-ils ?

Ce sont d'abord des personnes *motivées par la flexibilité offerte par le travail autonome*.

En effet, dans les motivations à devenir travailleur autonome, ces personnes accordent significativement plus d'importance que la moyenne à la flexibilité dans le travail et les horaires. Ils sont 48% à juger cette motivation à devenir travailleur autonome très importante, contre moins de 15% des individus qui n'ont jamais demandé à travailler à domicile.

De manière générale, les personnes qui demandent à travailler depuis leur domicile sont davantage motivées par la possibilité de maîtriser leur emploi du temps. Sur l'échelle mesurant le désir d'avoir plus de flexibilité dans son travail et ses horaires (en cinq points), leur score moyen est de 4.1, contre 2.89 pour les personnes n'ayant jamais demandé à travailler à domicile. Cette différence est statistiquement significative.

« Avez-vous déjà demandé à vos clients de travailler depuis votre domicile? »	Score moyen du « Désir d'avoir plus de flexibilité dans son travail et dans son horaire »	N	Écart-type
Non	2,8889	27	1,52753
Oui	4,0909	77	1,18301
<b>Total</b>	<b>3,7788</b>	<b>104</b>	<b>1,37916</b>

Concernant les avantages du travail autonome, les personnes qui demandent à travailler à domicile *accordent une plus grande importance à tout ce qui trait à l'autonomie et à l'indépendance* dans le travail (indépendance et liberté, flexibilité dans les horaires de travail, être plus productif, possibilité de travailler à la maison, autonomie quant à la façon d'exécuter le travail). Le score moyen relativement à cet avantage du travail autonome est de 4.5, contre 3.8 pour ceux qui n'ont jamais demandé à travailler depuis leur domicile. Cette différence est statistiquement significative.

### **Conclusion**



## **Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles**

---

Cette enquête est intéressante puisqu'elle nous a permis de montrer que les effets de marché (demande des clients) comme les effets des TIC se traduisent par des réorganisations des temps et des espaces de travail. Si les technologies ouvrent la voie à ces réaménagements, les travailleurs des TI mettent toutefois des limites à leur disponibilité et aux demandes du marché qui leur sont faites par les clients ou employeurs, selon le cas. Ainsi, les réorganisations respectent certains critères traditionnellement attachés aux temps et aux lieux de travail (pas de travail en fin de semaine ou pendant les congés) et les travailleurs s'imposent certaines limites de ce fait.

Nous avons aussi noté l'importance du désir d'intégration ou du désir de segmentation dans les comportements des informaticiens face à la perméabilité des frontières spatio-temporelles du travail. Nous pouvons dire que les stratégies de segmentation ou d'intégration mises en œuvre par les travailleurs limitent ou renforcent l'impact des TIC et des demandes du marché sur la perméabilité des frontières.

On observe par ailleurs une forte demande pour le télétravail, mais les possibilités offertes par les TIC sur ce plan semblent clairement limitées par les exigences ou les craintes des clients, donc par le marché. Par ailleurs, on constate que les tâches réalisées en télétravail, pour ceux qui le peuvent, semblent sensiblement différentes du travail effectué dans les locaux des organisations clientes (moins de comminations directes, plus propice à la réflexion).

On peut donc conclure globalement que la perméabilité des frontières dépend non seulement des stratégies privilégiées par les travailleurs autonomes mais aussi des limites imposées par leurs clients, tout en affirmant que ces demandes des clients ou du marché ne dominent pas entièrement, puisque les travailleurs des TI y mettent certaines limites.

En conclusion, le potentiel offert par le télétravail est parfois sous-utilisé en raison du manque d'autonomie *en pratique* des travailleurs autonomes que nous avons étudiés. Les demandes des clients et du marché peuvent limiter cette autonomie, même si nous observons que les travailleurs conservent certaines marges de choix, notamment en matière de temps de travail et de perméabilité des temps.

### **Références**

Ashforth, B.E., Kreiner, G.E., Fugate, M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.

Baines, S., Gelder, U. (2003). What is family friendly about the workplace in the home? The Case of self-employed parents and their children. *Technology, Work and Employment*, 18(3), 223-234.





## **Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles**

---

- Besseyre des Horts, C.H., Isaac, H. (2006). L'impact des TIC mobiles sur les activités des professionnels en entreprise. *Revue Française de Gestion*, 168/169, 243-263.
- Caligiuri, P., Cascio, W. (1998). Can We Send Her There? Maximizing the Success of Western Women on Global Assignments. *Journal of World Business*, 33(4), 394-416.
- Campbell Clark, S. (2000). Work/Family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Champoux, J. (1980). The world of nonwork: some implications for job re-design efforts. *Personnel Psychology*, 33, 61-75.
- Chapman, A.J. & al. (1995). The Organizational Implications of Teleworking. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 10, 229-248.
- Crague, G. (2003). Des lieux de travail de plus en plus variables et temporaires. *Économie et Statistiques*, 369-370.
- Delage, B. (2002) *Résultats de l'Enquête sur le travail indépendant au Canada*, Développement des ressources humaines Canada (DRHC), RH 64-11/2001E, Ottawa.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 266-289.
- Duxbury, L.E., Higgins, C.A. (2003) *Where to work in Canada? An Examination of Regional Differences in Work Life Practices*. CPRN Research report commissioned by the BC Work-Life Summit 2003. 103 p. URL: <http://www.cprn.com/en/doc.cfm?doc=1220>
- Duxbury, L.E., Higgins, C.A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74.
- Eagle, B.W., Miles, E.W., Icenogle M.L. (1997). Interrole Conflicts and Permeability of Work and Family Domains: Are There Gender Differences? *Journal of Vocational Behaviour*, 50, 168-184.
- Edwards, J.R., Rothard, N.P. (2000). Mechanisms linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Felstead, A., Jewson, N. (2000). *In Home, at Work. Towards an Understanding of Homeworking*. London: Routledge, United-Kingdom.



## **Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles**

---

- Fischer, G.N. (1990). Espace, identité et organisation. In Chanlat, J-F. (Ed.), *L'individu dans l'organisation: Les dimensions oubliées*. Éditions Eska. PU Laval.
- Genin, E. (2007). *La porosité des temps chez les cadres. Proposition d'un modèle d'interaction entre temps personnel et temps professionnel*. Thèse de doctorat ès sciences de gestion, écoles de Hautes Études Commerciales, Paris, France.
- Greenhaus, J.H, powel G.N. (2006). When Work and Family are Allies: a Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grossin, W. (1998) Les temps de travail. In De Coster, M., Pichault, F. (Eds.), *Traité de sociologie du travail*, 2d. Ed., De Boeck Université.
- Hafer, M. (1992). *Telecommuting: An Alternate Route to Work, Step by Step Guide*, Washington: Washington State Energy Office.
- Hetty van Emmerik, I.J., Jawahar, I.M. (2006). The independent relationships of objective workload with couples' mood. *Human Relations*, 59(10), 1371-1392.
- Huws, U., Werner B.K., Robinson, S. (1990). *Telework: Towards the Elusive Office*. London: John Wiley & Sons, collection "Information Systems Series".
- Katz, D. & Kahn R.L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*, 2d Ed, New York: Wiley.
- Kasper, H., Meyer, M., Schmidt, A. (2005). Managers dealing with work-family conflict: an explorative analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 20(5), 440-461.
- Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of Nonwork-to-Work Spillover: Challenging the Common View of Conflict-Ridden Domain Relationships. *Basic and Applied Social Psychology*, 13(2), 231-249.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociologist Review*, 42, 921-936.
- Metzger, J-L., Cléach, O. (2004). Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités. *Sociologie du travail*, 46(4), 433-450.
- Moore, C.S., Mueller, R.E. (2002). The transition from paid to self-employment in Canada: the importance of push factors. *Applied Economics*, 34(6), 791-801.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2003). *Statistiques trimestrielles de la population active*, 3, 1-206.



## **Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles**

---

- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2000). La renaissance de l'emploi indépendant. In *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 165-212.
- Peyrard, C., Peyrelong, M-F. (1999). Usage des moyens de communication : disponibilité et construction d'univers de travail acceptables, *VII<sup>e</sup> Journées de Sociologie du Travail « Temps, statuts et conditions du travail »*, Bologna, Italy.
- Pichault, F., Grosjean, S. (1998). *Du télétravail au travail à distance*. Fonds national de la recherche collective. Namur, Belgium.
- Pleck, J.H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24, 417-427.
- Pratt, J. (1984). Home Teleworking: A study of its pioneers. *Technological Forecasting and Social Change*, 25, 1-14.
- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Sciences Quarterly*, 46, 655-684.
- Rothbard, N.P., Philips, K.W., Dumas, T.L. (2005). Managing Multiple Role: Work-Family Policies and Individual's desire for Segmentation. *Organization Sciences*, 16(3), 243-258.
- St-Onge, S., Renaud, S., Guérin, G., Caussignac, E. (2002). Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail / famille. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 57(3), 491-513.
- Statistique Canada (2006). Enquête sur la population active. *Le Quotidien*, 6 janvier.  
URL:  
<http://www.statcan.ca/Daily/Francais/060106/q060106a.htm>
- Taskin, L. (2006a). Le télétravail en manque de régulations. *Regards Économiques*, 37.  
URL :  
<http://regards.ires.ucl.ac.be/Archives/RE037.pdf>
- Taskin, L. (2006b). Télétravail : Les enjeux de la déspatialisation pour le management humain. *Interventions Économiques*, 34.
- Tietze, S., Musson, G. (2002). When Work Meets Home, Temporal flexibility as lived experience. *Time & Society*, 11(2/3), 315-334.
- Tremblay, D.-G., Paquet, R., Najem, E. (2006). Telework: a way to balance work and family or an increase in work-family conflict? *Canadian Journal of Communication*, 31(2), 715-731.



## **Remodelage des temps et des espaces de travail chez les travailleurs indépendants de l'informatique : l'affrontement des effets de marchés et des préférences personnelles**

---

Tremblay, D-G. (2003). Telework: A New Mode of Gendered Segmentation? Results from a study in Canada. *Canadian Journal of Communication*, vol. 28, no 4, p. 461-478.

Tremblay, D.-G. (2002). Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers. *Women in Management*, Manchester: MCB Press, 17(3/4), 157-170.

Vandercammen, M. (1994). *Télétravail*. Institut wallon d'études de recherches et de formation. Brussels, Belgium.