

ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LEUR INFLUENCE SUR LA RELATION VIE AU TRAVAIL-VIE HORS TRAVAIL : LE RÔLE MODÉRATEUR DU SOUTIEN SOCIAL

Judith Rachel RENAMY ZIZA SOUGOU

Institut de Recherche en Sciences Humaines (IRSH/CENAREST)

raschemery@yahoo.fr

Jean-Aimé BOUSSOUGOU-MOUSSAVOU

Université Omar Bongo

boussougoumoussavouja@gmail.com

Résumé

Cette étude vise à analyser les conditions de travail, afin d'apprécier l'influence qu'elles induisent sur la relation vie au travail-vie hors travail (en termes d'interférences). Le soutien social jouerait le rôle de variable modératrice entre les conditions de travail et la relation vie au travail-vie hors travail. Elle est réalisée auprès de 140 employés issus des ministères et hôpitaux publics, sur la base d'une méthode empirique d'échantillonnage "tout-venant".

Les résultats obtenus, à l'aide des techniques statistiques mobilisées (analyse descriptive, corrélationnelle et de régression multiple pas à pas), indiquent par exemple que la charge de travail influence positivement les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée; tandis que les contraintes professionnelles affectent de manière positive les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail. Par ailleurs, on observe que la relation entre les contraintes professionnelles et les effets négatifs de la vie privée sur la vie de travail est modifiée par la prise en compte du soutien social, en tant que variable modératrice. A ce titre, le soutien social modère l'influence négative des contraintes professionnelles sur la relation vie au travail-vie hors travail.

Mots-clés : *Analyse des conditions de travail, employés, influence sur la relation vie au travail-vie hors travail, ministères et hôpitaux publics, rôle modérateur du soutien social.*

Abstract

This study aims to analyze working conditions, in order to assess the influence they have on the relationship between life at work and life outside work (in terms of interference). Social support would play the role of a moderating variable between working conditions and the relationship between life at work and life outside work. It was carried out among 140 employees from ministries and public hospitals, based on an empirical "all-comers" sampling method.

The results obtained, using statistical techniques mobilized (descriptive, correlational and step-by-step multiple regression analysis), indicate for example that the workload positively influences the negative effects of life in the workplace work on private life; while professional constraints positively affect the negative effects of private life on working life. Furthermore, we observe that the relationship between professional constraints and the negative effects of private life on working life is modified by taking into

account social support, as a moderating variable. As such, social support moderates the negative influence of professional constraints on the work-life relationship outside of work.

Keywords: *Analysis of working conditions, employees, influence on the work-life non-work relationship, ministries and public hospitals, moderating role of social support.*

Introduction

Les conditions de travail, en tant que concept, sont apparues au 19^e siècle avec le développement industriel qui constituera le noyau dur autour duquel se construira progressivement le droit du travail, avec des premières mesures de protection au bénéfice des travailleurs les plus fragiles : les femmes et les enfants (Aquain et al., 1994). On retrouve ce concept dans une multitude de disciplines qui ont toutes pour but de supprimer ou tout au moins limiter les effets nuisibles des activités humaines sur l'homme lui-même et son environnement. C'est le cas, par exemple, de l'ergonomie dont l'objectif est l'amélioration des conditions de travail, en se basant sur « l'ensemble des rapports existant entre l'homme et sa tâche » (Spérandio, 1980 : 200). Dans cette optique, Jardillier (1986 : 4) soutient que « les conditions de travail sont multifactorielles, c'est-à-dire qu'elles recouvrent un ensemble de facteurs qui constituent les exigences définissant le travail. Soulignons, à ce titre, que les conditions de travail ne recouvrent pas seulement les conditions physiques résultant de l'exercice du travail, celles qu'un salarié doit endurer à son poste, mais, elles englobent aussi l'amélioration de la qualité de vie au travail (Leplat, 1992).

Ainsi, l'objectif de cette étude étant d'analyser les conditions de travail, de manière à apprécier leur influence sur la relation vie au travail-vie hors travail, nous devons souligner que ces deux sphères (travail et hors-travail), bien qu'étant distinctes, sont interdépendantes et entretiennent, par conséquent, des relations d'influence réciproque (Barnett, 1994 ; Demerouti et al., 2005 ; Boussougou Moussavou, 2018)

Il est donc important, sinon nécessaire que lorsque nous abordons, par exemple, le concept de vie hors-travail, nous ne devons pas l'isoler de manière absolue. Il faut le mettre en relation avec celui de vie au travail, du fait qu'un individu ayant un statut d'employé (dans une institution quelconque) déploie également ses activités dans la sphère personnelle ou privée. De ce point de vue, il semble que le rapport du sujet avec son travail ne saurait être compris de manière satisfaisante,

sans prendre en compte les répercussions de ce travail sur la vie privée (Boussougou Moussavou, 2004)

Par ailleurs, dans cette étude, nous devons tester le rôle modérateur que jouerait le soutien social entre les conditions de travail et la relation vie au travail-vie hors travail. A cet effet, il convient de noter que les contraintes des conditions de travail, lorsqu'elles sont vécues, comme étant stressantes, peuvent avoir des conséquences néfastes sur la relation vie au travail-vie hors travail. Face donc à cette situation, les employés peuvent adopter plusieurs stratégies parmi lesquelles le soutien social. En effet, il constitue une ressource psychosociale (de la famille, des amis, des collègues ou de la hiérarchie) à laquelle les personnes ont souvent recours face aux difficultés qu'elles rencontrent dans la vie privée et/ou professionnelle (Malola, 2018).

Au regard de cet objectif, nous allons, d'abord, circonscrire le travail autour d'une problématique, ensuite, définir la démarche adoptée pour éprouver nos hypothèses (méthode), suivie des données empiriques (résultats et discussion) et, enfin, en tirer les conséquences (conclusion).

1.- Problématique

La revue de la littérature qui vient d'être présentée sur les trois concepts qui constituent l'ossature de cette étude a fait état d'un certain nombre de considérations théoriques y afférentes. La synthèse de ces considérations sera déclinée en fonction de chaque concept.

Tout d'abord, concernant les conditions de travail, comme le rappelle Leplat (1992), elles constituent l'ensemble des facteurs à l'exclusion des caractéristiques individuelles des travailleurs, qui peuvent influencer les conduites au travail. Ces facteurs représentent l'ensemble des caractéristiques internes et externes dans lesquelles s'inscrit le travail. Cependant, il est tout autant difficile de mettre en lumière ce qui constitue de bonnes conditions de travail (absence de souffrances ne signifie pas l'existence de bonnes conditions du travail). Ces bonnes conditions peuvent être exprimées comme telle : « ce sont celles qui donnent au travailleur la liberté de travail favorable à sa santé » (Gollac & Volkoff, 2007 : 5). Ainsi, si les conditions de travail sont bonnes, on remarque moins d'absences, moins de fatigue physique ou nerveuse moins des risques d'accidents ou maladies, un accroissement de la production et de bonnes relations subordonnés-supérieurs. Ces

conditions de travail désignent donc d'une manière générale l'environnement dans lequel les salariés exercent leur métier et, par conséquent, la façon dont ils accomplissent leurs tâches (Exiga et al. (1981).

Ensuite, pour ce qui est de la relation vie au travail-vie hors travail, elle renvoie aux interférences entre les rôles professionnels et les rôles extra-professionnels. Ces interférences se produisent quand les exigences du travail et celles de la vie de tous les jours deviennent incompatibles par le fait que la participation à l'un des rôles rend difficile la participation à l'autre rôle (Greenhaus & Beutell, 1985). Ceci débouche sur le conflit de rôles (Duxbury et al., 1999 ; Day & Chamberlain, 2006). En effet, quelques travaux scientifiques sont parvenus au constat selon lequel la perception des effets du conflit entre vie privée et vie au travail a des conséquences sur l'individu et sur l'organisation. Cette perception est associée de façon accrue à des stressseurs d'ordre professionnel, mais aussi non-professionnel (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Enfin, en ce qui concerne le soutien social, les recherches qui ont été menées sur ce concept mettent en évidence son rapport à la santé au travail. Nous citerons par exemple, Karasek (1979) qui a démontré que des personnes en proie à une situation de stress professionnel font face à la situation en puisant dans des ressources diverses dont le support social. De ce fait, le support social protège l'individu contre les effets négatifs du stress, en aidant, par exemple, la personne à redéfinir le problème ou lui apporter une solution. A ce titre, bon nombre de recherches entreprises dans cette perspective soulignent le rôle prépondérant du soutien social comme *facteur de protection* contre le stress (Karasek & Theorell, 1990 ; Woodhead et al., 2017).

La synthèse des recherches qui vient d'être présentée démontre que les thématiques mobilisées dans cette étude (conditions de travail, relation vie au travail-vie hors travail et soutien social) sont d'un intérêt indéniable pour les sciences humaines. Cependant, aucune de ces recherches ne met en lien direct les conditions de travail avec, d'une part, la relation vie au travail-vie hors travail et, d'autre part, le soutien social.

C'est donc pour pallier le manque d'études empiriques testant globalement l'ensemble de ces thématiques, que nous avons entrepris cette étude dont l'objectif d'analyser les conditions de travail, de façon à

évaluer leur influence sur la relation vie au travail-vie hors travail. De ce fait, nous allons tester le rôle modérateur du soutien social entre ces deux variables principales. Nous pensons donc que le soutien social est un facteur modérateur qui favorise une meilleure adaptation des effets négatifs des conditions du travail sur la relation vie au travail-vie privée. C'est dans cette optique que s'inscrit cette recherche.

En considérant donc la littérature scientifique examinée, nous formulons l'hypothèse générale selon laquelle les indicateurs des conditions de travail vont affecter différemment les effets négatifs et positifs perçus qui découlent tour à tour de la vie au travail et vie privée.

Sur la base de cette hypothèse générale, les relations envisagées entre les indicateurs des conditions de travail et les effets réciproques ressentis de la relation vie au travail-vie hors travail (en mettant en exergue la variable modératrice), nous conduisent à formuler les hypothèses opérationnelles suivantes :

- la charge de travail est corrélée positivement aux effets négatifs de la vie de travail sur la vie privée (**Hypothèse 1**) ;
- les contraintes professionnelles sont reliées positivement aux effets négatifs de la vie privée sur la vie de travail (**Hypothèse 2**) ;
- l'ambiance de travail et pénibilités sont corrélées positivement aux effets négatifs de la vie de travail sur la vie privée (**Hypothèse 3**) ;
- l'environnement de travail est très peu corrélé aux effets négatifs et positifs perçus qui découlent tour à tour de la vie au travail et vie privée (**Hypothèse 4**) ;
- le temps et le rythme de travail sont peu reliés aux effets négatifs et positifs perçus qui découlent tour à tour de la vie au travail et vie privée (**Hypothèse 5**) ;
- le soutien social modère de façon significative les relations que certains indicateurs des conditions de travail ont avec les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée (**Hypothèse 6**).

2.- Méthodologie

2.1.- Sujets

Les conditions pratiques n'ayant pas permis de respecter les critères probabilistes lors de la sélection de l'échantillon, nous avons opté pour une méthode empirique d'échantillonnage "tout-venant". Il s'agit des employés (N = 140) exerçant dans des ministères et des

hôpitaux publics, qui ont en commun le fait de travailler dans des conditions peu enviables. Ils sont âgés de 24 à 53 ans, soit une moyenne d'âge de 36,70 ans, leur ancienneté dans l'entreprise oscille autour de 1 à 27 ans, soit une moyenne de 10,95 ans et ont 0 à 15 enfants à charge, soit une moyenne de 5,29 enfants. Ces données sociodémographiques ne seront pas prises en compte dans le traitement statistique ; elles sont données à titre indicatif.

2.2.- Instruments de collecte de données

Pour mesurer les conditions de travail, nous avons emprunté le "Questionnaire Technologia sur le stress et les conditions de travail" mis au point par France-Télécom en 2009. Ce questionnaire a été adapté à notre population et les items ont été revisités (*Coefficient Alpha de Cronbach*) ; il s'agit d'une échelle de format Likert. Il comporte plusieurs dimensions telles par exemple : Charge de travail (*alpha de Cronbach* sur notre échantillon est égal à 0,80) ; Contraintes professionnelles (*alpha* obtenu est égal à 0,73) ; Environnement de travail (*alpha* est égal à 0,77) ; Temps et rythmes de travail (*alpha* est égal à 0,67) ; Ambiance de travail et pénibilité (*alpha* obtenu est égal à 0,69). Les sujets y répondent à l'aide d'une échelle en 4 points : *Pas du tout d'accord (1) ; Plutôt pas d'accord (2) ; Plutôt d'accord (3) ; Tout à fait d'accord (4)*.

Pour apprécier la relation vie au travail-vie hors travail, nous avons utilisé la « SWING » (Survey work-home interaction-nijimeden de Geurts). C'est un questionnaire, de type Likert développé en 2000 et adapté à la population française par Lourel et al. (2005). Il s'agit, plus précisément, d'une mesure qui comporte 22 items assortis d'une échelle de réponse à quatre points. Ces items ont été sélectionnés et adaptés à partir de 17 échelles couramment utilisées pour l'évaluation de l'interférence vie privée-vie travail (cf. Boussougou-Moussavou, 2014 ; Lourel et al., 2005). Les items retenus évaluent quatre dimensions : effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée (*negative WHI* [WorkHome Interaction]) ; effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail (*negative HWI* [Home-Work Interaction]) ; effets positifs de la vie au travail sur la vie privée (*positive WHI* [Work-Home Interaction]) ; effets positifs de la vie privée sur la vie au travail (*positive HWI* [Home-Work Interaction]).

La cotation s'effectue en faisant la somme des scores d'items correspondant à l'échelle visée (item coté de 0 à 3 points [jamais : 0 ; parfois : 1 ; souvent : 2 ; toujours : 3]).

En ce qui concerne la passation de ce questionnaire, nous avons conservé la version originale, celle qui a été proposée par Lourel et al. (2005), après avoir apprécié sa sensibilité, du point de vue de la compréhension des items, par un prétest auprès de notre échantillon d'enquête (N = 65). La cohérence interne des dimensions de cet instrument, par le calcul du coefficient *Alpha de Cronbach*, auprès de notre échantillon (N = 140) paraît satisfaisante : 0,78 pour la dimension *négative WHI*, 0,67 pour la dimension *négative HWI*, 0,81 pour la dimension *positive WHI* et de 0,75 pour la dimension *positive HWI*.

Le soutien social a été appréhendé empiriquement à l'aide de l'échelle de Karasek (1979). Elle comprend 35 questions initiales et évalue trois sous-dimensions principales présentées sous le format Likert, à quatre points de réponses : *pas du tout d'accord* (1) ; *pas d'accord* (2) ; *d'accord* (3) ; *tout à fait d'accord* (4). Ces sous-dimensions sont : premièrement, la *latitude décisionnelle ou maîtrise au travail*, deuxièmement, la *demande ou contrainte psychologique au travail*, et enfin, troisièmement, le *soutien social au travail*. Nous nous sommes donc intéressées uniquement au *soutien social au travail*.

3.- Résultats

Pour traiter nos données, nous avons eu recours au Logiciel *STATISTICA* à l'aide duquel les analyses suivantes ont été effectuées :

1- *La statistique descriptive* : elle nous a amenée à dégager la perception globale des variables à l'étude à travers des indices de moyennes et d'écart-types ;

2- *L'analyse corrélationnelle* : elle nous a aidé à apprécier les relations existantes entre les variables ;

3- *L'analyse de la régression multiple pas à pas* : elle nous a été utile pour évaluer, d'une part, le pouvoir prédictif des indicateurs des conditions de travail sur la relation vie au travail-vie hors travail, à travers l'indice de l'interface « vie au travail-vie privée ».

3.1.- *Statistique descriptive*

Le tableau 1, axé sur la statistique descriptive, présente les scores moyens des variables mesurées par nos questionnaires auprès de notre échantillon (N= 140). De ce tableau, il apparaît que sur les cinq indicateurs de conditions de travail, ce sont les *contraintes professionnelles* qui obtiennent le score le plus élevé (M = 9,90 ; E.T. = 3,43), suivies en

deuxième position du *temps et rythme de travail* (M = 9,67 ; E.T. = 2,69), tandis que l'*ambiance de travail et pénibilités* (M = 9,20 ; E.T.= 2,00) arrivent en troisième position. En revanche, l'*environnement de travail* (M = 8,68 ; E.T. = 2,53) et la *charge de travail* (M = 7,99 ; E.T. = 2,80) enregistrent les scores relativement les plus faibles.

Tableau 1: Moyenne et Ecart-type ainsi que les valeurs moyennes des variables mesurées (N = 140)

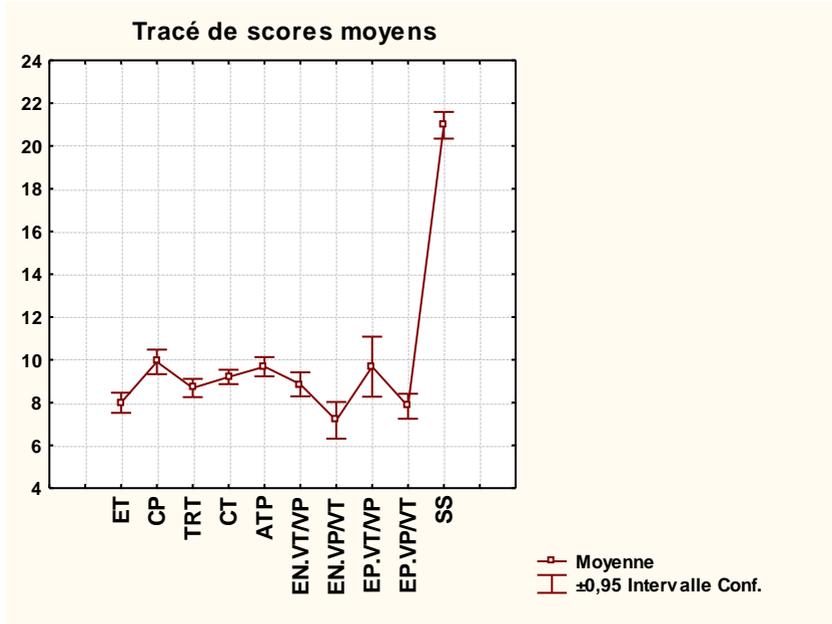
Variabiles mesurées	Moyenne	Ecart-type	Valeur minimum	Valeur maximum
1- Charge de travail	7,99	2,80	4,00	20,00
2- Contraintes professionnelles	9,90	3,43	0,00	14,00
3- Environnement de travail	8,68	2,55	4,00	16,00
4- Ambiance de travail et pénibilités	9,20	2,00	4,00	13,00
5- Temps et rythme de travail	9,67	2,69	4,00	16,00
6- Effet négatif vie au travail / vie privée	8,85	3,35	1,00	18,00
7- Effet négatif vie privée / vie au travail	7,17	5,13	0,00	16,00
8- Effet positif vie au travail / vie privée	9,67	8,41	1,00	101,00
9- Effet positif vie privée / vie au travail	7,82	3,48	0,00	15,00
10- Soutien social	20,96	3,73	13,00	29,00

Concernant les quatre dimensions de l'interface « vie au travail-vie privée » qui mesurent la relation vie au travail-vie hors travail, on note peu de disparité au niveau des scores. Néanmoins, il semble que nos sujets perçoivent les *effets positifs de la vie au travail sur la vie privée* comme étant très importants (M = 9,67 ; E.T. = 8,41), comparativement aux *effets positifs de la vie privée sur la vie au travail* (M = 7,82 ; E.T. = 4,48). En revanche, les effets négatifs réciproques qui découlent tour à tour de la vie au travail et hors travail sont perçus comme assez préoccupants, au regard des scores obtenus : *effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée* (M = 8,85 ; E.T. = 3,35) **versus** *effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail* (M = 7,17 ; E.T. = 5,13).

Quant au soutien social, il est sans conteste que les sujets de cette étude aspirent davantage à plus de soutien dans le cadre de leur travail (M = 20.96 ; E.T. = 3.73).

Pour illustrer ces observations, nous reproduisons sous forme de représentation graphique le tracé des scores moyens obtenus au niveau de chaque variable mesurée (fig. 1).

Figure 1: Illustration graphique du tracé de scores moyens des variables mesurées



Légende :

- **ET** : Environnement de travail
- **CP** : Contraintes professionnelles
- **TRT** : Temps et rythme de travail
- **CT** : Charge de travail
- **ATP** : Ambiance de travail et pénibilités
- **SS** : Soutien social
- **EN.VT/VP** : Effet négatif vie travail/ vie privée
- **EN.VP/VT** : Effet négatif vie privée/ vie travail
- **EP.VT/VP** : Effet positif vie travail/ vie privée
- **EP.VP/VT** : Effet positif vie privée/ vie travail

Cette figure 1 illustre les scores moyens des variables mesurées. En effet, comme on peut le voir, à travers l'allure de la courbe, la distribution de ces scores permet de distinguer nettement les *contraintes professionnelles* des autres indicateurs des conditions de travail ; alors qu'au niveau des dimensions de l'interface « vie au travail-vie privée »,

on note une distinction assez manifeste des *effets positifs de la vie au travail sur la vie privée* par rapport aux autres dimensions. Quant au soutien social, il est visible que nos sujets en ont une perception positive, au regard de l'allure de la courbe.

Cette analyse descriptive opérée ne nous donnant aucune relation entre les variables en présence qui nous permettrait de vérifier nos hypothèses, nous estimons qu'une analyse de corrélation nous éclairera sur les liens qui existent entre les indicateurs des conditions de travail et les dimensions de l'interface « vie au travail-vie privée », mesurant la relation vie au travail-vie hors travail. L'analyse corrélationnelle que nous avons effectuée, nous a donc permis d'apprécier ces liens.

3.2. Analyse corrélationnelle

La synthèse des résultats de cette analyse corrélationnelle (tableau 2), nous permet de faire le constat suivant : la *charge de travail affecte positivement les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée* ($r = 0,19$; $p < 0,05$) ; alors que les *contraintes professionnelles* influencent de manière positive les *effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail* ($r = 0,20$; $p < 0,05$). Ces résultats permettent de valider notre hypothèse 1. A cet effet, soulignons que la charge de travail est considérée comme le résultat de la mise en relation des exigences de travail auxquelles doit répondre l'activité et les astreintes qui représentent un retentissement sur l'organisme ; elle est physique en termes de seuil physique de l'exécution des tâches et psychologiques en référence à l'identification des limites cognitives qui affectent les performances humaines (Leplat, 1997). Ils vont également dans le sens de l'orientation de notre hypothèse 2. Notons à ce sujet que les contraintes professionnelles renvoient aux exigences d'une tâche à un moment donné ; elles peuvent être d'ordre physique, perceptif, cognitif, social, organisationnel ou d'ambiance (Leplat & Cuny, 1984) et sont liées à une intensification du rythme de travail qui, par ailleurs, est l'un des principaux facteurs d'augmentation de stress (Cezard & Hamon-Cholet, 1999).

Dans la même logique, l'*ambiance de travail et pénibilités* influent positivement sur les *effets négatifs de la vie de travail sur la vie privée* ($r = 0,19$; $p < 0,05$). Ce résultat s'inscrit dans le sens attendu de notre hypothèse 3. A ce titre, il faut rappeler que l'ambiance de travail relève des conditions dans lesquelles sont exécutées les tâches quotidiennement ; elle se définit par rapport à l'environnement dans

lequel les employés exercent leur travail et se caractérise par les pénibilités et les risques qui en résultent, du fait notamment des cadences effrénées (Abord de Chatillon et al., 2006). En revanche, l'environnement de travail ne présente aucune valeur significative avec les dimensions de l'interface « vie au travail-vie privée » ; ce qui conforte l'orientation de notre hypothèse 4. Nous savons de ce fait que l'environnement de travail est constitué d'un ensemble de facteurs qui déterminent la conduite du travailleur (Leplat, 1997) ; ces facteurs peuvent influencer négativement ou positivement la vie sociale et professionnelle de l'opérateur (Aquain et al., 1994 ; Jardillier, 1986). Le même constat est fait avec l'indicateur *temps et rythme de travail* ; ce résultat corrobore l'orientation de notre hypothèse 5. En effet, il est établi dans la littérature scientifique que le temps et le rythme de travail influencent la qualité de vie au travail et ont des répercussions non-négligeables sur la vie hors travail (Boussougou-Moussavou, 2004). Si l'on prend, par exemple, les horaires de travail décalés ou masqués, le bouleversement des rythmes biologiques lié au fait que la personne travaille à contretemps peut altérer sa santé (Carpentier & Cazamian, 1997).

Tableau 2 : *Corrélations indicateurs des conditions de travail-effets de la relation vie au travail-vie hors travail (N= 140)*

Indicateurs des conditions de travail (VI)	Effets de la relation vie au travail-vie hors travail (VD) SWING			
	Effet nég. VT/VP	Effet nég. VP/VT	Effet pos. VT/VP	Effet pos. VP/VT
1. Charge de travail	0,19*	-0,01	0,06	-0,09
2. Contraintes professionnelles	0,13	0,20*	0,15	-0,09
3. Environnement de travail	0,14	-0,14	0,03	0,06
4. Environnement de travail et pénibilités	0,19*	-0,03	0,06	-0,02
5. Temps et rythme de travail	0,11	-0,13	0,04	0,02

***Corrélations significatives à $p < 0,05$**

Légende :

- **Effet nég. VT/VP :** Effet négatif de la vie au travail sur la vie privée
- **Effet nég. VP/VT :** Effet négatif de la vie privée sur la vie au travail

- **Effet pos. VT/VP** : Effet positif de la vie au travail sur la vie privée
- **Effet pos. VP/VT** : Effet positif de la vie privée sur la vie au travail

L'un des objectifs de cette étude étant d'apprécier le rôle modérateur du soutien social dans la relation entre les conditions de travail et la relation vie au travail-vie hors travail, nous avons dans cette optique, calculé les corrélations partielles, afin de tester ce rôle. Les résultats obtenus ont montré que la relation entre la *charge de travail* et les *effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée* ($r = 0,19$; $p < 0,05$) reste constante, lorsque l'on prend compte le *soutien social* ($rp = 0,19$; $p < 0,05$). Il en est de même, en ce qui concerne l'*ambiance de travail et pénibilités* ($r = 0,19$; $p < 0,05$ **versus** $rp = 0,19$; $p < 0,05$). Par contre, la relation entre les *contraintes professionnelles* et les *effets négatifs de la vie privée* ($r = 0,20$; $p < 0,05$) est modifiée par la prise en compte du *soutien social* ($rp = 0,21$; $p < 0,05$).

Ces résultats confirment dans une certaine mesure notre hypothèse 6 ; car, il a été démontré que le soutien social est une ressource psychosociale (de la famille, des amis, des collègues ou de la hiérarchie) à laquelle les personnes ont souvent recours face aux difficultés qu'elles rencontrent dans la vie privée et/ou professionnelle (Malola, 2018).

4. Discussion

Le premier objectif de cette recherche était d'analyser les conditions de travail, afin d'apprécier leur influence sur la relation vie au travail-vie hors travail. Dans cette optique, la présente étude a permis de montrer que parmi les indicateurs des conditions, les employés ont tendance à se préoccuper en priorité des contraintes professionnelles ($M = 9,67$; E.T. = 8,41) qu'ils trouvent alarmantes. Rappelons à cet égard que les contraintes professionnelles renvoient aux exigences du travail et sont liées à une intensification du rythme de travail (Landier, 2006 ; Leplat & Cuny, 1984). En effet, les organisations poursuivent actuellement des objectifs complexes et difficilement conciliables: devenir plus compétitives, productives et rentables. Pour atteindre ces objectifs, celles-ci doivent évoluer constamment (changements dans l'organisation de la production et du travail, innovations technologiques, nouvelles politiques de gestion des ressources humaines, formes innovantes d'organisation du travail, etc.). La rapidité

des changements qui s'opèrent dans le monde organisationnel engendre une intensification du travail dont les répercussions affectent autant les travailleurs que les organisations (Gollac & Volkoff, 2007).

Outre les contraintes professionnelles, les résultats de l'analyse descriptive ont montré que le temps et le rythme qui sous-tendent le travail ($M = 9,67$; $E.T. = 2,69$), ainsi que l'ambiance de travail et les pénibilités qui en résultent ($M = 9,20$; $E.T. = 2,00$) sont sources de stress qui influencent la qualité de vie au travail et dont les répercussions se font ressentir au-delà des seules heures de travail, c'est-à-dire dans la vie hors travail (Carpentier & Cazamian, 1997 ; Abord de Chatillon et al., 2006). Par contre, l'environnement de travail ($M = 8,68$; $E.T. = 2,53$) et la charge de travail ($M = 7,99$; $E.T. = 2,80$) paraissent moins préoccupants, en raison de leurs scores relativement faibles. Soulignons, au regard de ce résultat, que l'environnement dans lequel est accompli quotidiennement le travail est constitué d'un ensemble de facteurs qui déterminent la conduite du travailleur (Leplat, 1997), lesquels peuvent influencer négativement ou positivement la vie sociale et professionnelle de l'opérateur (Aquain et al., 1994 ; Jardillier, 1986). Ici, ces facteurs sont supportables et ne sont pas de nature à nuire à la vie au travail et hors travail. Il en est de même pour la charge de travail qui est considérée par bon nombre d'auteurs comme « un descripteur global et synthétique » des effets du travail sur les plans physique, cognitif et psychique (Leplat, 1997 ; Spérandio, 1980).

Par ailleurs, les données empiriques de cette analyse descriptive ont révélé, en ce qui concerne dimensions de l'interface « vie au travail-vie privée » que les effets positifs de la vie au travail sur la vie privée étaient perçus par les employés comme étant très importants ($M = 9,67$; $E.T. = 8,41$), pour la gestion du conflit travail-hors travail (Tremblay, 2019), comparativement aux effets positifs de la vie privée sur la vie au travail ($M = 7,82$; $E.T. = 4,48$) ; ce qui renvoie au modèle de la diffusion ou de débordement qui stipule qu'il y a des similarités entre ce que vit l'individu au travail et dans sa vie privée. Les expériences du travail influencent le comportement hors travail, elles sont transportées à la maison et affectent les relations familiales. Ces deux domaines interagissent comme des vases communicants (Barnett, 1994 ; 1998 ; Demerouti et al., 2005). Par contre, les effets négatifs réciproques qui découlent tour à tour de la vie au travail ($M = 8,85$; $E.T. = 3,35$) et vie privée ($M = 7,17$; $E.T. = 5,13$) sont considérés

comme assez préoccupants, par ces employés ; cela conforte également ce modèle de la diffusion.

Cette analyse descriptive a, enfin, révélé que les salariés aspiraient davantage à plus de soutien dans le cadre de leur travail ($M = 20,96$; $E.T. = 3,73$). À ce titre, il convient de souligner, comme l'ont démontré la plupart des études, que le soutien social était considéré comme un « facteur de protection » contre le stress (Karasek & Theorell, 1990 ; Woodhead et al., 2017). En effet, dans le cadre du travail, il est défini comme « une aide liée aux interactions sociales avec les collègues et les supérieurs » (Karasek & Theorell, 1990, p. 69).

En outre, la synthèse des résultats de l'analyse corrélationnelle, en vue d'éprouver nos hypothèses, nous a permis de constater que la charge de travail influençait positivement les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée ($r = 0,19$; $p < 0,05$) ; tandis que les contraintes professionnelles affectaient de manière positive les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail ($r = 0,20$; $p < 0,05$). Ces résultats ont validé les hypothèses 1 et 2. Dans le même ordre d'idées, on a trouvé que l'« ambiance de travail et pénibilités » saturaient positivement les effets négatifs de la vie de travail sur la vie privée ($r = 0,19$; $p < 0,05$) ; ce qui a confirmé notre hypothèse 3. *A contrario*, l'environnement de travail n'a pas eu d'influence significative sur les dimensions de l'interface « vie au travail-vie privée » ; ce qui a corroboré l'orientation de notre hypothèse 4. Le même constat a été fait au niveau du temps et rythme de travail ; d'où la validation de notre hypothèse 5.

Le second objectif de cette étude était d'apprécier le rôle modérateur du soutien social dans le lien entre les conditions de travail et la relation vie au travail-vie hors travail. L'analyse des corrélations partielles réalisée, à cet égard, ont mis en exergue une constance de la relation entre la charge de travail et les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée ($r = 0,19$; $p < 0,05$) par la prise en compte du soutien social ($r_p = 0,19$; $p < 0,05$) ; il en est de même en ce qui concerne l'ambiance de travail et pénibilités ($r = 0,19$; $p < 0,05$ *versus* $r_p = 0,19$; $p < 0,05$). En revanche, on a observé que la relation entre les contraintes professionnelles et les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail ($r = 0,20$; $p < 0,05$) était modifiée par la prise en compte du soutien social ($r_p = 0,21$; $p < 0,05$). Ces résultats ont permis de confirmer notre hypothèse 6.

Enfin, l'analyse de la régression multiple pas à pas a révélé que les *contraintes professionnelles* étaient le seul indicateur des conditions de

travail qui prédisait le mieux l'indice de l'interface « vie au travail-vie privée » et cela de façon positive ($B\acute{e}ta = 0,18$, $F(1,138) = 4,80$; $p < 0,03$).

Conclusion

Cette étude visait deux objectifs distincts. Le premier était d'analyser les conditions de travail, afin d'apprécier leur influence qu'elle induit sur la relation vie au travail-vie hors travail, chez les employés du secteur public. A la lumière des résultats obtenus à l'aide de l'analyse descriptive, il s'avère, par exemple, en ce qui concerne les conditions de travail, que les employés ont tendance à se préoccuper en priorité des contraintes professionnelles qu'ils trouvent alarmantes.

En outre, la synthèse des résultats de l'analyse corrélationnelle, en vue d'éprouver nos hypothèses, nous a permis de constater, par exemple, que lorsque la charge de travail était perçue comme moins nuisible, elle influençait positivement les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée, et réciproquement, les contraintes professionnelles perçues comme étant supportables affectaient de manière positive les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail. Ces résultats ont permis la validation des hypothèses 1 et 2.

Le second objectif de cette étude était d'apprécier le rôle modérateur du soutien social entre les conditions de travail et la relation vie au travail-vie hors travail. L'analyse des corrélations partielles réalisées, à cet égard, ont montré par exemple que la relation entre les contraintes professionnelles et les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail était modifiée par la prise en compte du soutien social. Autrement dit, grâce au soutien social, les difficultés rencontrées par les employés dans leur vie privée auraient peu d'influence sur l'accomplissement de leurs activités professionnelles. Ces résultats ont permis de confirmer notre hypothèse 6.

Concernant les limites de cette étude, il faut souligner qu'elle a occulté un certain nombre de conclusions faites par bon nombre d'auteurs qui estiment que les caractéristiques du travail sont déterminantes dans la relation vie au travail-vie hors travail et que le soutien du conjoint serait lui aussi important (Guérin et al., 1994). D'autres mettent l'accent sur la catégorie socioprofessionnelle comme facteur de différenciation de la participation des hommes et des femmes aux responsabilités parentales et professionnelles, puisque le

travail et le hors travail sont, en quelque sorte, des vases communicants (Lambert, 1990 ; Tremblay & Villeneuve, 1997 ; 1998). Donc, la pression du temps, associée à la combinaison des rôles au travail et à la maison, n'est pas seulement dépendante des heures de travail, mais aussi de la répartition des travaux domestiques (incluant les soins et l'éducation des enfants). En effet, au Gabon, même si les femmes ont fait de grands pas dans le monde du travail, le travail domestique se partage encore selon les grandes lignes traditionnelles : les hommes se consacrent plus à leur rôle professionnel et les femmes à leur rôle familial. Toutefois, lorsque ces rôles sont combinés, les femmes passent plus de temps à travailler (travail et travaux domestiques) que les hommes (Higgins et al., 1996). Tous ces différents paramètres doivent être pris en compte, en tant que variables modératrices ou médiatrices, puisqu'ils peuvent affecter considérablement la relation entre les conditions de travail et vie au travail-vie hors travail (Boussougou-Moussavou, 2004).

Les recherches futures doivent donc identifier les paramètres socioculturels qui seraient susceptibles de modérer l'influence que les conditions de travail ont sur la relation vie au travail-vie hors travail.

Références bibliographiques

Abord de Chatillon Emmanuel, Bachelard Olivier et Moscarola Jean (2006). Conditions de travail et nouvelles pathologies : des contingences sectorielles et personnelles. *Revue management et avenir*, (10), 101- 114.

Aquain Valérie, Cézard Michel, Charraud Alain et Vinck Lydie (1994), « Vingt ans d'évolution des conditions de travail » in *Premières Synthèses*, (46), MTEFP-DARES, mars.

Barnett Rosalind (1994), « Le débordement du travail peut entraîner un déséquilibre : une étude à plein temps utilisé dans l'acquereur du duel couple » in *Le journal du mariage et de la famille*, (56), 647-656.

Barnett Rosalind (1998). Toward a Review and Reconceptualization of the work/ Family Literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124(2), 125-182.

Boussougou-Moussavou, Jean-Aimé (2004), *Analyse socio-affective du travail, conséquences et concomitants hors de la vie de travail*. [H.D.R. Psychologie, non publiée]. Université de Rouen.

- Boussougou-Moussavou, Jean-Aimé** (2014), « Effets du conflit travail-famille sur l'implication organisationnelle » in *Annales de l'Université Omar Bongo*, (19, décembre 2014), 43-84.
- Boussougou-Moussavou, Jean-Aimé** (2018), « Théorie de la contextualisation culturelle : un nouveau paradigme de l'étude de l'homme au travail » in *Conduite humaine et pratiques psychologiques (CHPP)*, (1), 11-48.
- Carpentier James et Cazamian Pierre** (1997), *Le travail de nuit: effet sur la santé et la vie sociale du travailleur*. Genève : BIT.
- Cezard Michel et Hamon-Cholet Sylvie** (1999), « Efforts et risques au travail en 1998 » in *Premières synthèses*, (16.1).
- Day Arla L. et Chamberlain Trina C.** (2006), « Committing to you work, spouse and children: implication for work-family conflict » in *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 116-130.
- Demerouti Evangelina, Bakker Arnold B. et Schaufeli Wilmar B.** (2005), « Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents » in *Journal of Vocational Behaviour*. 67(2), 266-289.
- Duxbury Linda, Higgins Christopher et Jonhson Kenneth L.** (1999), *Un examen de répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada*. Ministère de la santé.
- Exiga Alain, Piotet Françoise et Sainsaulieu Renaud** (1981), *L'analyse sociologique des conditions de travail*. Paris : ANACT.
- Gollac Michel et Volkoff Serge** (2007), *Les conditions de travail*. Paris : Editions La Découverte (Collection Repères).
- Greenhaus Jeffrey H. et Beutell Nicholas J.** (1985), « Sources of Conflict Between Work and Family Roles in *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Guérin Gilles, St-Onge Sylvie, Wils Thierry, Haines Victor, Trottier, R., et Simard Marcel** (1994). Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail- famille : la situation du Québec. *Gestion*, 19, 74-83.
- Higgins, Christopher, Duxbury Linda et Lee Catherine** (1996). Impact of life Cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, (43), 144-150.
- Jardillier Pierre** (1986), *Le développement humain dans l'entreprise*. Paris : PUF.

- Karasek Robert A.** (1979), « Job demands, job latitude, and mental strain: Implication for job redesign » in *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek Robert A. et Theorell Tores** (1990), *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Book.
- Lambert Susan J.** (1990), « Processes Linking work and family: A critical Review and Research Agenda » in *Human Relations*, 43(3), 239-257.
- Landier Hubert** (2006). *Divorce à la française. Comment les français jugent les entreprises*. Ed. Dunod, 225p.
- Leplat Jacques et Cuny Xavier** (1984), *Introduction à la psychologie du travail*. Paris : PUF, 336p.
- Leplat Jacques** (1992), *L'analyse psychologique de l'activité en ergonomie. Aperçu sur son évolution, ses modèles et ses méthodes*. Octarès
- Leplat Jacques** (1997), *L'analyse du travail en psychologie ergonomique. Recueil des textes* (T.1). Octarès Edition.
- Lourel Marcel, Gana K., et Wamrzniak, S.** (2005), « L'interface «vie privé-vie au travail : adaptation et validation française de l'échelle SWING (Survey Work-Home Interaction–Nijmegen) » in *Psychologie du Travail et des Organisations*, 11(4), 225-239.
- Malola Pascal** (2018), *Harvèlement moral au travail et inducteurs organisationnels, quels impacts sur l'engagement affectif, l'intention de quitter et la détresse psychologique: le soutien social et la théorie de l'autodétermination comme mécanismes explicatifs*. [Thèse de doctorat. Psychologie, non publiée]. Université Lille Nord de France.
- Mesmer-Magnus Jessica R. et Viswervaran Chockalingam** (2005), « Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflicts: A meta-analytic examination » in *Journal of Vocational Behavior*, 67(12), 30-45.
- Spérando Jean-Claude** (1984). *L'ergonomie du travail mental*. Masson, 130p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Villeneuve Daniel** (1997). *Aménagement et réduction du temps de travail : réconcilier emploi, famille et vie personnelle*. *Loisir et Société*, 20(1), 1-51.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Villeneuve Daniel** (1998). *L'aménagement et la réduction du temps de travail: les enjeux, les approches, les méthodes*. Montréal Québec, Editions St-Martin.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2019). *Conciliation emploi-famille, temps de travail et temps sociaux*, 4^{ème} édition, Presse de l'Université du Québec (PUQ).

Woodhead Erin L., Northrop Lynn et Edelstein Barry (2017), « Stress, social support, and burnout among long-term care nursing staff » in *Journal of Applied Gerontology*, (33), 84-105.