Numéro 014, Décembre 2022

ISSN : 2518-4237

LɔŋGBOWU

Revue des Langues, Lettres et Sciences de l'Homme et de la Société



Faculté des Lettres et Sciences Humaines

UNIVERSITE DE KARA

LONGBOWU

Revue des Langues, Lettres et Sciences de l'Homme et de la Société

Décembre 2022

ISSN : 2518 - 4237

Faculté des Lettres et
Sciences Humaines

UNIVERSITE
DE KARA

LɔŋGBOWU

Revue des Langues, Lettres et Sciences de l'Homme et de la Société

Numéro 014, Décembre 2022

En couverture,
photo d'un grenier traditionnel kabiyè
prise au « musée de Yadè », « Kabıyɛ
sɔsaa ɖiwa »

©*LƆŋGBOWU*, Revue des Langues, Lettres et Sciences de l'Homme et de la Société, Faculté des Lettres et Sciences Humaines, Université de Kara-Togo
N° 014, Décembre 2022
ISSN : 2518 – 4237

ADMINISTRATION DE LA REVUE

COMITE DE REDACTION
Directeur Scientifique : Akoété AMOUZOU**,** *Professeur Titulaire*
Directeur de publication : Nakpane LABANTE, *Maître de Conférences*
Rédacteur en Chef : Tchaa PALI, *Professeur Titulaire*
Coordinateur de publication : Boussanlègue TCHABLE, *Professeur Titulaire*
Secrétaire : Essonam BINI, *Maître de Conférences*
Assistant à la rédaction : Kokou TCHALLA, *Maître-Assistant*

COMITE SCIENTIFIQUE INTERNATIONAL
Pr Komla SANDA (Université de Kara)
Pr Amouzou KOU'SANTA (Université de Kara)
Pr Adama KPODAR (Université de Kara)
Pr Yaovi AKAKPO (Université de Lomé)
Pr Komi. KOSSI-TITRIKOU (Université de Lomé)
Pr Kodjona KADANGA (Université de Lomé)
Pr Komlan NUBOUKPO (Université de Lomé)
Pr Badjow TCHAM (Université de Lomé)
Pr Akoété AMOUZOU (Université de Kara)
Pr Abou NAPON (Université de Ouagadougou)
Pr Tamasse DANIOUE (Université de Lomé)
Pr Hugues MOUCKAGA (Université Oumar Bongo de Libreville)
Pr Alou KEITA (Université de Ouagadougou)
Pr Atafeï PEWISSI (Université de Lomé)
Pr Komlan E. ESSIZEWA (Université de Lomé)
Pr Musanji NGALASSO-MWATA (Université Bordeaux Montaigne)
Pr Laré KANTCHOA (Université de Kara)
Pr Hounkpati B. C. KAKPO (Université d'Abomey-Calavi)
Pr Flavien GBETO (Université d'Abomey-Calavi)
Pr Momar CISSE (Université Cheikh Anta Diop)
Pr Mahougnon KAKPO (Université d'Abomey-Calavi)
Pr Kokou E. PERE-KEWEZIMA (Université de Lomé)
Pr Issa TAKASSI (Université de Lomé)
Pr Alpha BARRY (Université Bordeaux Montaigne)
M. Moustapha GOMGNIMBOU, Directeur de Recherche (CNRST)
Pr Ousseynou FAYE (Université Cheikh Anta Diop de Dakar)
Pr M. BANTENGA (Université de Ouagadougou)

COMITE DE LECTURE
Pr Akoété AMOUZOU (Université de Kara), Pr Tamasse DANIOUE (Université de Lomé), Pr Atafeï PEWISSI (Université de Lomé), Pr Komlan E. ESSIZEWA (Université de Lomé), Pr Mahougnon KAKPO (Université d'Abomey-Calavi), Pr Kokou E. PERE-KEWEZIMA (Université de Lomé), Pr Alpha BARRY (Université Bordeaux Montaigne), Pr E. ASSIMA-KPATCHA (Université de

Lomé) ; Pr N.A. GOEH-AKUE (Université de Lomé) ; M. Kossi BADAMELI, Maître de Conférences (Université de Kara) ; Pr Padabo KADOUZA, (Université de Kara) ; M. Komlan KOUZAN, Maître de Conférences (Université de Kara) ; Pr Laré KANTCHOA (Université de Kara) ; M. KAMMAMPOAL Bawa, Maître de Conférences (Université de Kara) ; M. Nakpane LABANTE, Maître de Conférences (Université de Kara), Mme Kuwèdaten NAPALA, Maître de Conférences (Université de Kara) ; Mme Balaïbaou KASSAN, Maître de Conférences (Université de Kara) ; M. Assogba GUEZERE, Maître de Conférences (Université de Kara) ; M. Komi KPATCHA, Maître de Conférences (Université de Kara) ; Pr Koffi SOSSOU,; M. Bammoy NABE, Maître de Conférences (Université de Kara) ; Pr Boussanlègue TCHABLE, (Université de Kara) ; Pr Tchaa PALI, (Université de Kara) ; Pr Paboussoum PARI (Université de Lomé) ; Pr Martin Minlipe GANGUE (Université de Lomé); Pr Ali Pitaloumani GNAKOU (Université de Lomé) ; Pr Kouméalo ANATE (Université de Lomé) ; Pr Essohanam BATCHANA (Université de Lomé) ; Pr Kokou GBEMOU (Université de Lomé) ; Pr Séna AKAKPO-NUMADO (Université de Lomé) ; Pr A. AWESSO (Université de Lomé), Baguissoga SATRA, Maître de Conférences (Université de Kara), Essonam BINI, Maître de Conférences (Université de Kara), Mimboabe BAKPA Maître de Conférences (Université de Kara), ALOSSE Dotsè Charles-Grégoire, Maître de Conférences (Université de Kara).

SOMMAIRE

ADMINISTRATION DE LA REVUE **i**
SOMMAIRE **iii**
LIGNE EDITORIALE **vii**
SYNTHESE DES ARTICLES **xi**

LANGUES ET LETTRES **1**

A critical evaluation of human interactions in Lola Shoneyin's *The secret lives of Baba Segi's wives* and Buchi Emecheta's *The slave girl*, **LOHOU Toyi, KPEZOU Kodjo Tchaa & DADJA-TIOU Panaewazibiou……...…** **3**
Language education stakeholders' Attitudes and Personality versus Interactions and Motivational progress in Benin universities, **HOUNNOU AZOUA Mathias, LANMANTCHION Flavien Dossou & PATINVOH AGBAYAHOUN Juvenale……..…….** **17**
Le masque Wè, entre la laideur physique et la bonté spirituelle : quelle poétique pour un symbole vivant ? **GUEHI Germain……...** **31**
Les géométries structurelles dans *Le pagne noir* de Bernard Binlin Dadié, **DELY Mamadou……...……** **43**
La qualification en Dagara : quelles stratégies didactiques ? **NACOULMA Boukaré……** **55**
Les emprunts du Fang (a75) aux langues indo-européennes : un premier état des lieux, **MEDJO MVE Pither, EKO MBA Jean-Martel & NZAMICKALE Damien……..…** **61**
Contribution des proverbes dans l'éducation de l'enfant africain traditionnel, **SANGARE Ignace ……..…….** **77**
Lecture rétroactive de la pandémie covid-19 à travers une micro-représentation, **KABRE Victor ……..…..…….….** **95**

SCIENCES DE L'HOMME ET DE LA SOCIETE **103**

Difficultés agroéconomiques et exploitation agricole des bas-fonds dans le département de Bondoukou (Nord-est de la Côte d'Ivoire), **KOUASSI Kossonou Blaise & GBOKO Kouassi Adjoumani…..** **105**
La base de données fiscale sous SIG de la commune v: un outil pour améliorer la gouvernance locale, **DOUMBIA Bougadari…….....** **123**

L'hévéaculture: le levier d'une mutation agricole mal assurée dans le département de Bongouanou (centre-est de la Côte d'Ivoire), **KOFFI YAO Jean Julius ……. 143**
État des lieux de l'agriculture numérique dans le département de Sinématiali (Côte d'Ivoire), **TUO Kolotioloma Honoré, KONÉ Kapiéfolo Julien & LOUKOU Alain François ….…….... 159**
Contexte socio-politique de l'émergence de la « communauté chrétienne » catholique de Haute Volta (1955-1980), **HALPOUGDOU Martial……..… 175**
Onomastique des marchés de Pointe-Noire (1960-2018), **ZIDI Joseph……..... 191**
Résistances à l'implantation coloniale française dans le nord-Congo. Cas de la subdivision administrative d'Epéna (1922-1960), **NGODI Etanislas ……..……...…. 209**
La victoire de Ramsès II à la bataille de Qadesh en 1296 av. J.-C. : entre vérité et propagande, **MENE Yao Fabrice-Alain Davy** & **KOFFI Amani…….... 239**
Désacralisation du catholicisme en Côte d'Ivoire : l'Eglise catholique à l'épreuve des violences verbales et profanation de ses objets sacrés, **ADOUBI Thierry Hugues..... 255**
Réflexion autour de la gestion du mobilier archéologique au Burkina Faso, **SIMPORÉ Lassina……... 271**
La première Haute-Volta (1919-1932) : les avatars d'une colonie dans le contexte de la « mise en valeur », **BAZIE Boubié …….. 297**
« Le Rwanda, ça ne m'inspire pas » : Bertrand Badié ou quand le savant se préfère au savoir, **SARÉ Séni ……..…… 313**
Intelligence artificielle : prodromes d'une obsolescence du proprement humain ? **EKPO Kouadio Victorien ……...…. 329**
Blaise pascal et le salut des âmes (aux équipes enseignantes de Côte-d'Ivoire), **PILLAH Niali Armand-Privat ……..…..…... 343**
Impasses de la démocratie dans la modernité politique : quels défis pour les sociétés africaines ? **FADEME Komla ……..…... 359**
Les fondements de la communication, **TCHASSANTI Abdourahim …… 377**
Perception de l'interface « vie au travail-vie privée » et son impact sur l'engagement organisationnel affectif : le rôle modérateur des variables sociodémographiques et du bien-être psychologique au travail, **MBINA YEMBI Moulin Aymar & MIHINDOU BOUSSOUGOU Parfait ……...…. 395**
Méthodes pédagogiques : conception et pratiques enseignantes à l'ère de l'APC au Bénin, **DJIMA Fatahou ……..…… 417**

Formes, fondements socioculturels de la persistance des mutilations génitales féminines au Benin, **TCHANTIPO SAI Sotima …… 429**
Pratique touristique et développement socioéconomique au nord de la Côte d'Ivoire : l'exemple du village de Waraniéné, **N'GORAN Kouamé Fulgence ……. 443**
Approche phénoménologique du rituel de l'eau chaude en post-partum chez quelques femmes gabonaises, **MALOUTA Catherine Olivia ……..... 459**
Les relations familiales à l'épreuve de Facebook et WhatsApp dans la ville de Lomé : commune Golfe 5, **OURADEI Bétiré Daria & DANIOUE Tamasse ……...…….. 471**

LIGNE EDITORIALE

Lɔŋgbowu est une revue à parution semestrielle de la Faculté des Lettres et Sciences Humaines de l'Université de Kara. Elle publie les articles des domaines des langues, des lettres, des sciences de l'homme et de la société. **Les textes doivent tenir compte de l'évolution des disciplines couvertes et respecter la ligne éditoriale de la revue**. Ils doivent en outre être originaux et n'avoir pas fait l'objet d'une acceptation pour publication dans une autre revue à comité de lecture.

Les articles soumis à la revue ***Lɔŋgbowu*** sont anonymement instruits par deux évaluateurs. En fonction des avis de ces deux instructeurs, le comité de rédaction décide de la publication de l'article soumis, de son rejet ou alors demande à l'auteur de le réviser en vue de son éventuelle publication.

Les articles à soumettre à la revue doivent être conformes aux normes ci-dessous décrites.

PRESENTATION GENERALE DES MANUSCRITS

À partir de ce numéro 004, la revue *Longbowou* ne peut recevoir pour instruction ni publier un article s'il ne respecte pas les normes typographiques, scientifiques et de référencement (NORCAMES /LSH) adoptées par le CTS/LSH, le 17 juillet 2016 à Bamako, lors de la 38ème session des CCI dont voici *in extenso* une partie du point 3 de ces normes à l'attention de tous les auteurs.

« 3. DES NORMES ÉDITORIALES D'UNE REVUE DE LETTRES OU SCIENCES HUMAINES

3.1. Aucune revue ne peut publier un article dont la rédaction n'est pas conforme aux normes éditoriales (NORCAMES). Les normes typographiques, quant à elles, sont fixées par chaque revue.

3.2. La structure d'un article doit être conforme aux règles de rédaction scientifique, selon que l'article est une contribution théorique ou résulte d'une recherche de terrain.

3.3. La structure d'un article scientifique en Lettres et Sciences Humaines se présente comme suit :

- Pour un article qui est une contribution théorique et fondamentale : **Titre, Prénoms et Nom de l'auteur, Institution d'attache, adresse électronique, Résumé en Français [250 mots maximum], Mots clés [7 mots maximum], [Titre en Anglais] Abstract, Keywords**, **Introduction (justification du thème, problématique, hypothèses/objectifs scientifiques, approche), Développement articulé, Conclusion, Bibliographie.**
- Pour un article qui résulte d'une recherche de terrain : **Titre, Prénoms et Nom de l'auteur, Institution d'attache, adresse électronique, Résumé en Français [250 mots au plus], Mots clés [7 mots au plus], [Titre en Anglais], Abstract, Keywords, Introduction, Méthodologie, Résultats et Discussion, Conclusion, Bibliographie**.
- Les articulations d'un article, à l'exception de l'introduction, de la conclusion, de la bibliographie, doivent être titrées, et numérotées par des chiffres (exemples : 1. ; 1.1. ; 1.2 ; 2. ; 2.2. ; 2.2.1 ; 2.2.2. ; 3. ; etc.). (ne pas automatiser ces numérotations)

3.4. **Les passages cités sont présentés en romain et entre guillemets** (Pas d'Italique donc !). Lorsque la phrase citant et la citation dépassent trois lignes, il faut aller à la ligne, pour présenter la citation (interligne 1) en romain et en retrait, en diminuant la taille de police d'un point.

3.5. Les références de citation sont intégrées au texte citant, selon les cas, de la façon suivante :
- (Initiale (s) du Prénom ou des Prénoms de l'auteur. Nom de l'Auteur, année de publication, pages citées) ;
- Initiale (s) du Prénom ou des Prénoms de l'auteur. Nom de l'Auteur (année de publication, pages citées).
Exemples :
- En effet, le but poursuivi par M. Ascher (1998, p. 223), est « d'élargir l'histoire des mathématiques de telle sorte qu'elle acquière une perspective multiculturelle et globale (…), d'accroitre le domaine des mathématiques : alors qu'elle s'est pour l'essentiel occupé du groupe professionnel occidental que l'on appelle les mathématiciens(…)».
- Pour dire plus amplement ce qu'est cette capacité de la société civile, qui dans son déploiement effectif, atteste qu'elle peut porter le développement et l'histoire, S. B. Diagne (1991, p. 2) écrit :

> Qu'on ne s'y trompe pas : de toute manière, les populations ont toujours su opposer à la philosophie de l'encadrement et à son volontarisme leurs propres stratégies de contournements. Celles-là, par exemple, sont lisibles dans le dynamisme, ou à tout le moins, dans la créativité dont sait preuve ce que l'on désigne sous le nom de secteur informel et à qui il faudra donner l'appellation positive d'économie populaire.

- Le philosophe ivoirien a raison, dans une certaine mesure, de lire, dans ce choc déstabilisateur, le processus du sous-développement. Ainsi qu'il le dit :

> le processus du sous-développement résultant de ce choc est vécu concrètement par les populations concernées comme une crise globale : crise socio-économique (exploitation brutale, chômage permanent, exode accéléré et douloureux), mais aussi crise socio-culturelle et de civilisation traduisant une impréparation sociohistorique et une inadaptation des cultures et des comportements humains aux formes de vie imposées par les technologies étrangères. (S. Diakité, 1985, p. 105).

3.6. Les sources historiques, les références d'informations orales et les notes explicatives sont numérotées en série continue et présentées en bas de page

3.7. Les divers éléments d'une référence bibliographique sont présentés comme suit :
NOM et Prénom (s) de l'auteur, Année de publication, Zone titre, Lieu de publication, Zone Éditeur, pages (p.) occupées par l'article dans la revue ou l'ouvrage collectif. Dans la zone titre, le titre d'un article est présenté en romain et entre guillemets, celui d'un ouvrage, d'un mémoire ou d'une thèse, d'un rapport, d'une revue ou d'un journal est présenté en italique.

Dans la zone Éditeur, on indique la Maison d'édition (pour un ouvrage), le Nom et le numéro/volume de la revue (pour un article). Au cas où un ouvrage est une traduction et/ou une réédition, il faut préciser après le titre, le nom du traducteur et/ou l'édition (ex : 2nde éd.).

3.8. Ne sont présentées dans les références bibliographiques que les références des documents cités. Les références bibliographiques sont présentées par ordre alphabétique des noms d'auteur. Par exemple :

Références bibliographiques

AMIN Samir, 1996, *Les défis de la mondialisation*, Paris, L'Harmattan.

AUDARD Cathérine, 2009, *Qu'est-ce que le libéralisme ? Éthique, politique, société*, Paris, Gallimard.

BERGER Gaston, 1967, *L'homme moderne et son éducation,* Paris, PUF.

DIAGNE Souleymane Bachir, 2003, « Islam et philosophie. Leçons d'une rencontre », *Diogène, 202, 4,* p. 145-151.

DIAKITE Sidiki, 1985, *Violence technologique et développement. La question africaine du développement*, Paris, L'Harmattan.

Typographie française

- La revue ***Lɔŋgbowu*** s'interdit tout soulignement et toute mise de quelque caractère que ce soit en gras.
- Les auteurs doivent respecter la typographie française concernant la ponctuation, l'écriture des noms, les abréviations…

Les appels de notes sont des chiffres arabes en exposant, sans parenthèses, placés avant la ponctuation et à l'extérieur des guillemets pour les citations.

Tout paragraphe est nécessairement marqué par un alinéa d'un cm à gauche pour la première ligne.

Tableaux, schémas et illustrations

En cas d'utilisation des tableaux, ceux-ci doivent être numérotés en chiffres romains selon l'ordre de leur apparition dans le texte.

Les schémas et illustrations doivent être numérotés en chiffres arabes selon l'ordre de leur apparition dans le texte.

La présentation des figures, cartes, graphiques, … doit respecter le miroir de la revue qui est de 16 x 24. Ces documents doivent porter le titre précis, la source, l'année et l'échelle (pour les cartes).

Le non respect des normes éditoriales entraîne le rejet du projet d'article.

LES DROITS DE PUBLICATION

Une fois l'article accepté par le comité de rédaction, l'auteur devra entrer en contact avec la rédaction de la revue pour l'acquittement des droits de publication qui s'élèvent à **40 000 FCFA**.

Lɔŋgbowu étant une revue de recherche et d'information éditée sans but lucratif, les auteurs ne percevront pas de versement de droits.

ÉPREUVES ET PUBLICATIONS

Avant publication, l'auteur reçoit par courrier électronique un jeu d'épreuves à vérifier. Il doit les retourner corrigées sous huitaine à la rédaction. Seules les corrections typographiques sont admises sur les épreuves.

L'auteur reçoit, après parution, le tiré-à-part de son article en version électronique au format PDF. Il pourra recevoir, sur demande, un exemplaire de la revue en payant les frais d'expédition.

Les articles sont la propriété de la revue et peuvent faire l'objet, avec l'accord de l'auteur, d'une mise en ligne.

DISPOSITIONS FINALES

Les articles doivent parvenir au secrétariat de rédaction de la revue au plus tard à la fin du mois de mars pour le numéro de juin et la fin du mois de septembre pour le numéro de décembre de chaque année.

Les textes doivent être envoyés à l'adresse suivante :
Email : ***rellshs2016@gmail.com***

SYNTHÈSE DES ARTICLES

Le contenu des contributions constituant l'ossature de ce 14ème numéro de la Revue *Lɔŋgbowu*, est très riche.

Dans le domaine des lettres et langues, les auteurs se sont intéressés aux thématiques portant sur des sujets tels que la lecture rétroactive de la pandémie covid-19 à travers une micro-représentation, la contribution des proverbes dans l'éducation de l'enfant africain traditionnel, un premier état des lieux des emprunts du Fang aux langues indo-européennes, la qualification et les stratégies didactiques en Dagara, le rapport entre la laideur physique et la bonté spirituelle et la poétique du symbole vivant du masque Wè, les géométries structurelles dans Le pagne noir de Bernard Binlin Dadié.

Le lecteur pourra lire avec intérêt, language education stakeholders' attitudes and personality versus interactions and motivational progress ett a critical evaluation of human interactions in lola shoneyin's The secret lives of baba segi's wives and buchi emecheta's the slave girl.

Différentes thématiques du domaine des Sciences de l'Homme et de la Société ont été traitées.

Dans le champ de la géographie, les recherches apportent des lumières sur les difficultés agroéconomiques et l'exploitation agricole des bas-fonds dans le nord-est de la Côte d'Ivoire, sur l'hévéaculture comme levier d'une mutation agricole mal assurée dans le centre-est de la Côte d'Ivoire, sur l'état des lieux de l'agriculture numérique dans quelques départements de la Côte d'Ivoire et les SIG comme outil d'amélioration de la gouvernance locale des communes dans la levée des données fiscales.

Les recherches en histoire ont porté sur le contexte socio-politique de l'émergence de la « communauté chrétienne » catholique de Haute Volta (1955-1980), l'Eglise catholique à l'épreuve des violences verbales dans les profanations des objets sacrés et la désacralisation du catholicisme en Côte d'Ivoire, Epena (1922-1960) comme exemple des résistances à l'implantation coloniale française dans le nord-Congo, l'onomastique dans les marchés de Pointe-Noire (1960-2018), la victoire de Ramsès II à la bataille de Qadesh est-elle une vérité ou plutôt une propagande ? Et la réflexion autour de la gestion du mobilier archéologique au Burkina Faso.

Dans les champs de la Philosophique, de la psychologie et des sciences de l'éducation, l'ont a, entre autres contributions, l'intelligence artificielle comme prodromes d'une obsolescence du proprement humain, les défis des sociétés africaines face aux impasses de la démocratie dans la modernité politique, Bertrand Badié qui se préfère contre le savoir dans le cas du Rwanda. Le lecteur consultera trouvera également pour sa satisfaction, les méthodes pédagogiques utilisées dans les pratiques enseignantes qu'impose l'APC, la conception en Côte-d'Ivoire des équipes enseignantes sur le salut de

leurs âmes, l'impact « travail - vie privée » sur l'engagement organisationnel affectif et le rôle du bien-être psychologique au travail.

La sociologie et l'anthropologie sont couvertes à travers la persistance des mutilations génitales féminines, les pratiques touristiques et développement socioéconomique au nord de la Côte d'Ivoire, l'approche phénoménologique du rituel de l'eau chaude en post-partum des femmes gabonaises.

Bonne lecture à chacun.

PERCEPTION DE L'INTERFACE « VIE AU TRAVAIL -VIE PRIVEE » ET SON IMPACT SUR L'ENGAGEMENT ORGANISATIONNEL AFFECTIF : LE ROLE MODERATEUR DES VARIABLES SOCIODEMOGRAPHIQUES ET DU BIEN -ETRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

MBINA YEMBI Moulin Aymar♣
MIHINDOU BOUSSOUGOU Parfait♣

Résumé

L'étude a été menée à travers une enquête par questionnaire auprès d'un échantillon composé de 140 employés de l'administration gabonaise avec pour les hommes 50 % et les femmes également 50%. Cette étude a pour intitulé « Perception de l'interface « vie au travail-vie privée » et son impact sur l'engagement organisationnel affectif : le rôle modérateur des variables sociodémographiques et du bien-être psychologique au travail ». Il a été question dans cette étude d'apprécier la perception que les employés ont de l'interface « vie au travail-vie privée » et l'impact qu'elle induit sur l'engagement organisationnel affectif. Les variables sociodémographiques et le bien-être psychologique au travail ont été identifiés comme des modérateurs. Ils sont âgés de 29 à 53 ans, soit une moyenne d'âge de 36,70 ans (E.T. = 6,89 ans), leur ancienneté dans l'entreprise oscille autour de 1 à 27 ans, soit une moyenne de 10,95 ans (E.T. = 5,79 ans) et ont 0 à 15 enfants à charge, soit une moyenne de 5,29 enfants (E.T. = 3,54 enfants).

Mots-Clés : Interface « vie au travail-vie privée », engagement organisationnel affectif, bien être psychologique au travail, administrations publique et privée.

Abstract

The study was carried out through a questionnaire survey of a sample of 140 Gabonese administration employees with 50% men and 50% women. This study is entitled "Perception of the "life at work – private life "interface and its impact on affective organizational commitment: the moderating role of socio – demographic variables and psychological well – being at work". This study was about assessing the perception employees have of the work – life interface and the impact it has on affective organizational commitment. Sociodemographic variables and psychological well-being at work were identified as moderators. They are 29 to 53 years old, i.e. an average age of 36.70 years (E.T. = 6.89 years), their seniority in the company fluctuates around 1 to 27 years, i.e. an average of 10.95 years (E.T. = 2.79 years) and have 0 to 15 dependent children, for an average of 5.29 children (E.T. = 3.54 children).

Keywords: "life at work-private life" interface, affective organizational commitment, psychological well-being at work, public and private administration.

♣ Université Omar Bongo (Gabon) ; Mail : mbinaaymar790@gmail.com
♣ Université Omar Bongo (Gabon)

Introduction

L'interface « vie au travail-vie privée » renvoie aux interférences entre les rôles professionnels et les rôles extra-professionnels qui se produisent quand les exigences du travail et les exigences 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 (Bakker & Geurts, 2004 ; Boussougou-Moussavou, 2012 ; 2014 ; Duxbury et al., 2003 ; Greenhaus & Beutell, 1985). Étant donné que le plus souvent, les obligations du travail et celles de la famille sont exécutées dans des endroits séparés, généralement, les employés sont physiquement non disponibles pour accomplir les obligations des deux domaines simultanément (Dikkers et al., 2003). En effet, l'articulation entre la vie au travail et la vie privée se transforme avec l'évolution des modes de vie, des marchés et formes de travail : les couples à double carrière et les familles monoparentales se multiplient, les salariés cumulent plusieurs emplois et plusieurs vies, une vie au travail et une vie hors-travail qui relève selon la définition de Thévenet (2001, p. 106) « du développement personnel, de la famille et de l'engagement dans la société ». En effet les bouleversements sociaux, la dégradation des conditions de travail et l'augmentation de la charge de travail modifient le rapport au travail vers une plus forte exigence de qualité de vie et de bien-être. Ainsi, l'enjeu pour l'entreprise est de fidéliser le personnel qualifié et performant et de susciter l'engagement des salariés, source d'avantage concurrentiel. Un nouveau modèle de la relation travail-hors-travail semble donc émerger (Barel & Frémeaux, 2005 ; Chrétien & Létourneau, 2006).

Comprendre les mécanismes d'interface « vie au travail-vie privée » et leur impact sur l'engagement organisationnel, notamment affectif, est le premier objectif de cette étude. Soulignons, à ce titre, que l'engagement affectif se caractérise par une identification à l'égard de l'organisation ainsi que par une "internalisation de ses valeurs ; l'identification est comprise ici dans le sens du désir d'affiliation et du sentiment de fierté que l'acteur retire de l'appartenance au groupe (Polh, 2002). En définitive, c'est l'attachement psychologique qu'une personne ressent envers l'organisation (Meyer & Allen, 1997). Le deuxième objectif de cette étude est de tester le rôle modérateur des variables sociodémographiques et du bien-être psychologique au travail qui désigne l'état d'un salarié, dans son ensemble, marqué par un sentiment d'épanouissement, de confort et de satisfaction générale (Andrews & Robinson, 1991 ; Baudelot & Gollac, 2003 ; Griffin & Donna, 1999). Le bien-être au travail au sens large, englobe l'état physique et moral des salariés, c'est-à-dire l'absence des pathologies professionnelles, des accidents de travail, de violence au travail, de harcèlement, et les conditions nécessaires à la réalisation de la tâche et de sa mission (Achte et al., 2010 ; Andrews & Robinson, 1991). Par ailleurs, il faut souligner avec Randon (2012) que la notion de bien-être psychologique au travail, est étroitement liée à celle de qualité de vie au travail, définie comme dépendant notamment de la qualité des relations de travail, de l'organisation et du contenu du travail, de l'environnement physique, des possibilités de réalisation et de

développement professionnel et de la conciliation vie professionnelle/vie privée. Ainsi, selon cet auteur mesurer la qualité de vie au travail est devenu une préoccupation pour les entreprises notamment, en raison de l'obligation de prévenir les risques psychosociaux des salariés. Dans cette perspective, le bien-être psychologique au travail regroupe donc « la sécurité au travail, la protection de la santé du travailleur, la charge psychosociale occasionnée par le travail (stress), l'hygiène du lieu de travail, l'ergonomie, l'embellissement des lieux de travail, et les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement ». Nous voyons dans cette définition, que le concept de bien-être psychologique au travail se confond avec celui de qualité de vie au travail en reprenant les cinq grandes familles d'indicateurs qui servent à mesurer cette dernière.

Rappelons que l'objectif de cette étude est d'analyser la perception que les sujets ont de l'interface « vie au travail-vie privée » et l'impact qu'elle induit sur l'engagement organisationnel affectif, tout en examinant le rôle modérateur des variables sociodémographiques et du bien-être psychologique au travail. Pour ce faire, nous allons, dans un premier temps, présenter la revue de la littérature relative aux trois concepts essentiels (interface « vie au travail-vie privée », engagement affectif, bien-être psychologique au travail) qui constituent l'ossature de cette étude et la problématique qui en découle. La démarche méthodologique sera décrite dans un deuxième temps. Celle-ci sera suivie de la présentation et de la discussion des résultats, avant d'aboutir à la conclusion.

1. Problématique

La revue de la littérature visualisée sur le concept interface « vie au travail-vie privée » est sous-tendu par les interférences entre les rôles liés au travail et ceux relatifs à la vie hors-travail (Dikkers et al., 2003 ; Geurts et al., 1999 ; Geurts et al., 2003). Ainsi, ces interférences surviennent quand les exigences dans les deux sphères restent quotidiennement en dissonance, par le fait que la participation de l'employé à l'une des sphères rend difficile la participation à l'autre (Boussougou-Moussavou, 2012 ; Cohen, 1995 ; Greenhaus & Beutell, 1985 ; Zedeck & Mosier, 1990). En effet, à partir du moment où les obligations du travail et celles en lien avec la famille, par exemple, trouvent leur exécution dans des lieux séparés, en général, les employés sont physiquement indisponibles pour exécuter les obligations des deux domaines simultanément. Ceci débouche constamment sur le conflit travail-famille, qui est une espèce de conflit inter-rôles dans lequel les pressions de rôles venant du travail et de la famille sont dans une certaine mesure mutuellement incompatible (Allen et al., 2000 ; Boussougou-Moussavou, 2004 ; 2014 ; Lambert, 1990). Selon Boussougou-Moussavou (2013), c'est l'addition des charges professionnelles aux charges extra-professionnelles qui rend difficile la conciliation entre le travail et la famille. Donc, l'équilibre ou « la conciliation travail-famille » repose, selon Chrétien et Létourneau (2006), sur la facilitation pour les parents-travailleurs de la jonction de leurs activités professionnelles et familiales dans le respect des

obligations liées à chacune d'elles. Cependant, les changements sociaux ont créé de nouveaux rapports au travail, amenant les employeurs à revoir leurs politiques et à imaginer de nouvelles pratiques. Les études anglo-saxonnes, par exemple, mettent en relief le changement par le temps des attitudes des employeurs à l'égard de la vie familiale de leurs salariés et annoncent d'ores et déjà un nouveau modèle qualifié de « soutien étendu » (Aryee et al., 2005 ; Ezra & Deckman, 1996 ; Goff et al., 1990 ; Kirchmeyer, 1995).

Dans le même ordre d'idées, concernant l'engagement organisationnel, il faut souligner que selon les travaux de Thévenet (2000), on trouve une forte corrélation entre l'engagement envers l'entreprise et le sentiment que cette participation facilite, aide les rapports avec la famille, l'entourage, les amis. Ainsi, la participation à une entreprise peut aussi être un facteur de valorisation sociale, dans les lieux de relations qui comptent pour la personne, à savoir la famille et les amis. De même le soutien familial peut être un soutien dans le travail et favoriser l'engagement au travail. Plusieurs recherches ont montré par exemple que les hommes et les femmes mariés, avec ou sans enfant, évoluent plus rapidement dans leur carrière que les célibataires sans enfant. Le manque de soutien de l'époux ou l'absence de besoins financiers liés aux charges familiales peuvent contribuer à ce moindre engagement envers la carrière des célibataires sans enfant (Duchesne, 2005 ; Ezra & Deckman, 1996 ; Goff et al., 1990 ; Tharenou, 1999).

Mais ces recherches, et tant d'autres (cf. par exemple, Camerman et al., 20002 ; Pohl, 2002), n'ont pas étudié le lien direct entre l'interface « vie au travail-vie privée » et l'engagement affectif. Ainsi, l'un des objectifs de cette étude, c'est de tester ce lien, afin de combler ce retard. Plus précisément, il s'agit de savoir, entre autres, parmi les indicateurs qui sous-tendent la perception de l'interface « vie au travail-vie privée », lesquels participent le mieux à l'explication de la variance de l'engagement affectif ? A ce titre, nous pensons que le travail et le hors-travail sont considérés comme des mondes reliés et dont l'objectif est d'aider le salarié à faire face aux multiples exigences de sa vie, parmi lesquelles, son attachement affectif envers l'organisation.

En effet, la plupart des auteurs sont unanimes pour reconnaître que les organisations qui veulent compter sur la continuité des contributions de leurs employés à leurs activités et à leur développement doivent se préoccuper de leur bien-être psychologique, dans la mesure où celui-ci est un critère important de l'efficacité organisationnelle et prédit la stabilité du personnel ainsi que son degré de mobilisation au travail et d'engagement envers l'organisation (Robert, 2007 ; Ntsame et al., 2012). C'est dans cette perspective que Dagenais-Desmarais (2010) conçoit le bien-être psychologique au travail, à partir des critères suivants : adéquation interpersonnelle, épanouissement dans le travail, sentiment de compétence, reconnaissance perçue au travail, volonté de s'engager pour atteindre des objectifs de l'organisation. Selon cet auteur, le ressenti psychologique du salarié est positif, à partir du moment où ces critères sont réunis.

En définitive, la synthèse de quelques travaux scientifiques qui ont servi de trame à cette revue de la littérature, en rapport avec les trois concepts qui sous-tendent notre étude, démontre que ces travaux n'ont pas investigué le lien direct de l'interface « vie au travail-vie privée » avec, d'une part, l'engagement affectif et, d'autre part, le bien-être psychologique au travail. Face donc à cette carence d'études empiriques dans cette perspective, nous nous sommes proposé d'entreprendre cette étude, autour des deux objectifs bien précis : d'une part, apprécier la perception que les employés ont de l'interface « vie au travail-vie privée » et l'impact qu'elle induit sur l'engagement organisationnel affectif et, d'autre part, tester le rôle modérateur des variables sociodémographiques et du bien-être psychologique au travail dans la relation entre l'interface « vie au travail-vie privée » perçue et l'engagement organisationnel affectif, dans le contexte gabonais. Ainsi, conformément à ces deux objectifs, soulignons que l'interface « vie au travail-vie privée » est considérée comme variable indépendante (VI) dont on cherche à tester l'influence sur l'engagement organisationnel affectif, en tant que variable dépendante (VD). A ce titre, rappelons que selon bon nombre d'auteurs, l'engagement organisationnel affectif serait un attachement émotionnel de l'employé à l'identification et l'adhésion à l'entreprise. Dans cette optique, l'employé exprimerait une orientation active et positive envers l'entreprise (Porter et al., 1994). Aussi, étant donné que l'intérêt pour la dimension affective de l'engagement réside-t-il dans le fait qu'elle a des effets positifs sur les comportements organisationnels, comme l'ont démontré la plupart des études (Herrbach, 2005 ; Meyer et al., 1993 ; Withener & Walz, 1993), nous pensons que la perception que les employés ont de l'interface « vie au travail-vie privée » va influencer différemment l'engagement organisationnel affectif. Dans cette perspective, les relations envisagées entre les indicateurs de l'interface « vie au travail-vie privée » perçus et l'engagement organisationnel affectif sont les suivantes :

Hypothèse 1 : Les effets négatifs réciproques de la relation vie au travail-vie privée perçus sont corrélés négativement avec l'engagement organisationnel affectif.

Hypothèse 2 : Les effets positifs réciproques de la relation vie au travail-vie privée perçus sont reliés positivement à l'engagement organisationnel affectif.

Les variables sociodémographiques et le bien-être psychologique au travail jouent un rôle modérateur dans la relation entre les indicateurs de l'interface « vie au travail-vie privée » perçus et l'engagement organisationnel affectif ; ce qui nous amène à formuler les hypothèses suivantes :

Hypothèse 3 : Les variables sociodémographiques (âge, ancienneté, enfants à charge et genre) interagissent différemment dans la relation entre les indicateurs de l'interface « vie au travail-vie privée » perçus et l'engagement organisationnel affectif. Ainsi, nous avons :

Hypothèse 3a : L'âge a un effet modérateur plus positif et significatif avec les effets positifs qu'avec les effets négatifs perçus qui découlent tour à tour de la vie au travail et vie privée dans la relation

avec l'engagement organisationnel affectif, davantage chez les employés les moins âgés que chez les plus âgés.

Hypothèse 3b : L'ancienneté a un effet modérateur plus positif et significatif avec les effets positifs qu'avec les effets négatifs perçus qui découlent tour à tour de la vie au travail et vie privée dans la relation avec l'engagement organisationnel affectif, davantage chez les employés les plus anciens que chez les moins anciens dans le poste.

Hypothèse 3c : L'effet de modération du nombre d'enfants à charge affecte plus positivement et significativement la relation que l'engagement affectif entretient avec les effets positifs qu'avec les effets négatifs perçus qui découlent tour à tour de la vie au travail et vie privée, davantage chez les employés qui ont plus d'enfants à charge que chez leurs collègues qui en n'ont moins.

Hypothèse 3d : L'effet de modération du genre est plus positif et significatif avec les effets positifs qu'avec les effets négatifs perçus qui découlent tour à tour de la vie au travail et vie privée dans la relation avec l'engagement organisationnel affectif, davantage chez les femmes que chez les hommes.

Hypothèse 4 : Le bien-être psychologique au travail modère plus positivement et significativement les relations que l'engagement organisationnel affectif entretient avec les effets négatifs qu'avec les effets positifs perçus qui découlent tour à tour de la vie au travail et vie privée.

2. Méthodologie

2.1. Participants

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) travaillant dans des secteurs très variés : ministères, hôpitaux, banques et assurances, transport, distribution d'eau et d'énergie. L'échantillon des répondants est constitué de 50% d'hommes et de 50% de femmes. Ils sont âgés de 29 à 53 ans, soit une moyenne d'âge de 36,70 ans (E.T. = 6,89 ans), leur ancienneté dans l'entreprise oscille autour de 1 à 27 ans, soit une moyenne de 10,95 ans (E.T. = 5,79 ans) et ont 0 à 15 enfants à charge, soit une moyenne de 5,29 enfants (E.T. = 3,54 enfants).

2.2. Instruments de mesure

Pour mesurer la perception que les employés ont de l'interface « vie au travail-vie privée », nous avons emprunté 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 (voir par exemple Boussougou-Moussavou, 2012 ; 2014 ; Lourel et al., 2005). Les items retenus évaluent quatre dimensions :

- les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée (*négative WHI* [WorkHome Interaction]), mesurés par huit items (par exemple « Vous avez du mal à remplir vos obligations familiales à cause de votre emploi du temps professionnel ») ;
- les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail (*négative HWI* [Home-Work Interaction]), mesurés par quatre items dont celui-ci : « Vous n'avez pas envie de travailler à cause des problèmes avec votre époux(se)/famille/amis » ;
- les effets positifs de la vie au travail sur la vie privée (*positive WHI* [Work-Home Interaction]), mesurés par cinq items (exemple d'item : « Vous remplissez mieux vos obligations familiales grâce à ce que vous avez appris dans votre travail ») ;
- les effets positifs de la vie privée sur la vie au travail (*positive HWI* [Home-Work Interaction]), mesurés par cinq items (exemple d'item : « Vous arrivez mieux à tenir vos engagements au travail parce qu'on vous demande la même chose à la maison »).

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 : 0,79 pour la dimension *négative WHI*, 0,68 pour la dimension *négative HWI*, 0,80 pour la dimension *positive WHI* et de 0,76 pour la dimension *positive HWI*.

L'évaluation de l'engagement organisationnel affectif repose sur la formalisation de l'Organizational commitment questionnary (O.C.Q) proposée par Meyer et al., (1993), traduite par Neveu (1996). L'outil proposé pour cette étude comprend six items sous la forme d'une échelle de type Likert à cinq pas de réponse et composée chacune de six items [de 1 (Pas du tout d'accord) à 5 (Tout à fait d'accord)]. Exemple d'item : « Je passerais volontiers le reste de ma vie professionnelle dans cette institution » ; le coefficient *Alpha de Cronbach* sur notre échantillon est égal à 0,78.

Le bien-être psychologique au travail a été appréhendé empiriquement à l'aide du "Questionnaire de Siegrist (version française validée)" mis au point en 2000 (cf. Niedhammer et al., 2000). C'est un questionnaire de type Likert qui comprend 15 items. A cet effet, on demande aux sujets de donner leur degré d'accord ou de désaccord avec les énoncés définis. Ils y répondent à l'aide d'une échelle en 4 points : *Pas d'accord du tout (1)* ; *Plutôt pas d'accord (2)* ; *Plutôt d'accord (3)* ; *D'accord (4)*. Exemple d'item : « Le moindre compliment stimule vraiment mon confort au travail » ; le coefficient *Alpha de Cronbach* sur notre échantillon est égal à 0,68. Soulignons que ces deux questionnaires, comme le premier, ont été prétestés sur 50 sujets, pour nous assurer que la compréhension des items par les répondants ne prêtait nullement à ambiguïté. L'enquête a été administrée de manière

à assurer l'anonymat des participants. Dans cette optique, il était précisé que les données étaient recueillies dans un but exclusif de recherche universitaire concernant la perception qu'ils avaient de la relation entre la vie au travail et la vie privée, et qu'aucune information relative à cette étude ne serait pas communiquée à leur entreprise.

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 amené 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 tester les effets des indicateurs de l'interface « vie au travail-vie privée » perçus sur l'engagement organisationnel affectif, de manière à évaluer leur pouvoir prédictif, d'une part, et ceux des variables sociodémographiques (âge, ancienneté, nombre d'enfants à charge et genre) sur la relation entre les indicateurs de l'interface « vie au travail-vie privée » perçus et l'engagement organisationnel affectif, d'autre part.

3.1. Statistique descriptive

L'analyse portant sur la statistique descriptive, présente les scores moyens des variables mesurées à l'aide des questionnaires que nous avons utilisés auprès des employés ayant participé à cette étude (N= 140). De ce tableau, il ressort que sur les quatre indicateurs de l'interface « vie au travail-vie privée » perçus, ce sont les effets positifs de la vie au travail sur la vie privée qui obtiennent le score le plus fort (M = 9,67 ; E.T. = 8,41), suivis en seconde position des effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée (M = 9,36 ; E.T. = 3,86). Par contre, les effets positifs de la vie privée sur la vie au travail (M = 7,82 ; E.T. = 3,48) et les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail (M = 7,17 ; E.T. = 5,13) enregistrent les scores les plus faibles. Concernant l'engagement organisationnel affectif, il semble que nos sujets soient attachés, de façon mitigée, à leurs structures professionnelles, en considération des scores modestes qu'ils ont obtenus (M = 15,72 ; E.T. = 3,92). En revanche, ils paraissent globalement heureux de leur vie professionnelle (M = 53,90 ; E.T. = 12,59).

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 de l'interface « vie au travail-vie privée » perçus et l'engagement organisationnel affectif, d'une part, et le bien-être psychologique au travail, d'autre part. L'analyse corrélationnelle que nous avons effectuée, nous a donc permis d'apprécier ces liens.

3.2. Analyse corrélationnelle

L'ensemble des variables testées en termes de corrélations (corrélations bivariées) indique que sur 15 corrélations obtenues, six présentent de saturations significatives (tableau 1). Ainsi, concernant les liens entre les différents indicateurs de l'interface « vie au travail-vie privée » perçus, on note que les effets positifs de la vie privée sur la vie au travail sont en corrélation avec, d'une part, les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée (r = -0,21 ; p < 0,05) et, d'autre part, les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail (r = -0,17 ; p < 0,05). Alors que les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée sont, à leur tour, reliés négativement au bien-être psychologique au travail (r = -0,20 ; p < 0,05). En revanche, les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail sont corrélés de manière positive, aussi bien, avec l'engagement organisationnel affectif (r = 0,25 ; p < 0,05), qu'avec le bien-être psychologique au travail (r = 0,37 ; p < 0,05). Il en est de même en ce qui concerne l'engagement organisationnel affectif et le bien-être psychologique au travail (r = 0,28 ; p < 0,05).

Tableau 1 : Matrice de corrélations des variables mesurées (N= 140)

Corrélations bi variées						
Variables mesurées	1	2	3	4	5	6
1. Effet négatif vie au travail / vie privée	1,00					
2. Effet négatif vie privée / vie au travail	0,12	1,00				
3. Effet positif vie au travail / vie privée	0,09	0,14	1,00			
4. Effet positif vie privée / vie au travail	-0,21*	-0,17*	0,03	1,00		
5. Engagement organisationnel affectif	0,12	0,25*	0,07	-0,09	1,00	
6. Bien-être psychologique au travail	-0,20*	0,37*	0,15	0,01	0,28*	1,00

Corrélations significatives à p < 0,05

La synthèse des résultats de cette analyse corrélationnelle, nous permet de faire le constat suivant : seuls les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail, tels que perçus par les employés, sont reliés positivement à l'engagement organisationnel affectif (r = 0,25 ; p < 0,05). Les autres indicateurs de l'interface « vie au travail-vie privée » perçus présentent des corrélations, soit faibles, soit nulles, avec l'engagement organisationnel affectif. Ces résultats ne permettent donc pas de valider nos hypothèses 1 (*Les effets négatifs réciproques de l'interface « vie au travail-vie privée » perçus sont corrélés négativement avec l'engagement organisationnel affectif*) et 2 (*Les effets positifs réciproques de l'interface « vie au travail-vie privée » perçus sont reliés positivement à l'engagement organisationnel affectif*).

L'un des objectifs de cette étude étant d'apprécier le rôle modérateur du bien-être psychologique au travail dans la relation entre la perception que les employés ont de l'interface « vie au travail-vie privée » et l'engagement psychologique au travail, nous avons dans cette optique, calculé les corrélations partielles, afin de tester ce rôle (tableau 2). Les résultats obtenus, à cet égard, montre que la relation

entre les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée et l'engagement organisationnel affectif (r = 0,12 ; $p > 0,05$) est améliorée par la prise en compte du bien-être psychologique au travail (rp = 0,19 ; $p < 0,05$), en tant que variable modératrice. Ainsi, le bien-être psychologique au travail affecte positivement et significativement la relation entre les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée et l'engagement organisationnel affectif. Ce résultat permet de conforter l'orientation de notre hypothèse 4, selon laquelle *Le bien-être psychologique au travail modère plus positivement et significativement les relations que l'engagement organisationnel affectif entretient avec les effets négatifs qu'avec les effets positifs perçus qui découlent tour à tour de la vie au travail et vie privée.* Un autre résultat intéressant concerne la relation entre les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail et l'engagement organisationnel affectif. Initialement, cette relation est positive et significative (r = 0,25 ; $p < 0,05$), mais elle est tempérée par la prise en compte du bien-être psychologique au travail (rp = 0,16 ; $p > 0,05$). Par contre, on constate que les effets positifs réciproques perçus, en termes de relation entre la vie au travail et la vie privée, n'ont aucun impact sur l'engagement organisationnel affectif et la prise en compte du bien-être psychologique au travail conforte ce constat.

Tableau 2 : Corrélations partielles (N=140)

Interface « vie au travail - vie privée » (SWING)	Engagement affectif *r*	Bien-être psychologique au travail *rp*
1. Effet négatif vie au travail / vie privée	0,12	0,19*
2. Effet négatif vie privée / vie au travail	0,25*	0,16
3. Effet positif vie au travail / vie privée	0,07	0,03
4. Effet positif vie privée / vie au travail	-0,09	-0,09

Corrélations significatives à p < 0,05 (r : corrélation simple ; rp : corrélation partielle)

Par ailleurs, en vue d'affiner nos résultats, dans le sens de la validation de nos hypothèses, des analyses de régression multiple pas à pas ont été réalisées.

3.3. Analyse de la régression multiple pas à pas

Les analyses de la régression multiple pas à pas ont été entreprises dans le but d'apprécier, dans un premier temps, le pouvoir prédictif des indicateurs de l'interface « vie au travail-vie privée » perçus sur l'engagement organisationnel affectif.

Rappelons, à ce titre, que la régression multiple est destinée à analyser les relations existant entre le jeu de prédicteurs et le critère. Dans cette étude, il s'agit de prédire l'engagement organisationnel affectif (*critère*) à partir des indicateurs de l'interface « vie au travail-vie privée » perçus (*jeu de prédicteurs*). L'objectif est de voir parmi ces indicateurs lesquels prédisent le mieux l'engagement organisationnel affectif.

Les analyses de régression multiple pas à pas des différents indicateurs de l'interface « vie au travail-vie privée » perçus avec l'engagement organisationnel affectif, montrent que seuls les effets

négatifs de la vie privée sur la vie au travail (*Bêta* = 0,24, *F*(1,138) = 8,94 ; *p* < 0,00) prédisent de façon positive et significative l'engagement organisationnel affectif. Ce résultat ne va pas dans le sens attendu de nos hypothèses 1 et 2. Dans un deuxième temps, ces analyses ont permis de tester l'effet des variables sociodémographiques sur la relation entre la perception de l'interface « vie au travail-vie privée » et l'engagement organisationnel affectif. Autrement dit, nous avons voulu savoir si la prise en compte de ces variables pouvait moduler de façon significative l'impact que la perception de l'interface « vie au travail-vie privée » a sur l'engagement organisationnel affectif.

A cet égard, soulignons à titre de rappel, que pour caractériser une population par deux séries de valeurs, on utilise les tendances centrales et les indices de dispersion. Les tendances centrales les plus couramment utilisées sont au nombre de trois : le mode, la moyenne arithmétique et la médiane. Ainsi, pour constituer les sous-groupes au niveau des variables âge (M = 36,70 ; E.T. = 6,89), ancienneté (M = 10,95 ; E.T. = 5,79) et nombre d'enfants à charge (M = 5,29 ; E.T. = 3,54), nous avons utilisé la moyenne arithmétique qui est la valeur centrale la plus employée et sur cette base, une échelle de valeurs a été constituée allant de moins (-) à plus (+), avec pour centre de gravité la moyenne. Donc, nous avons : âge (moins de 36 ans *versus* 36 ans et plus), ancienneté (moins de 10 ans *versus* 10 ans et plus) et nombre d'enfants à charge (moins de 5 enfants *versus* 5 enfants et plus). Les analyses de régression multiple pas à pas réalisées, à cet effet, font apparaître que l'âge (tableau 22) influe positivement et significativement sur la relation que l'engagement organisationnel affectif a avec, d'une part, les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail (*Bêta* = 0,41, *F*(1,66) = 13,37 ; *p* < 0,00) et, d'autre part, les effets positifs de la vie au travail sur la vie privée (*Bêta* = 0,34, *F*(1,66) = 9,17 ; *p* < 0,00), chez les employés qui ont moins de 36 ans. Ces résultats confirment partiellement notre hypothèse 3a, d'après laquelle *L'âge a un effet modérateur plus positif et significatif avec les effets positifs qu'avec les effets négatifs perçus qui découlent tour à tour de la vie au travail et vie privée dans la relation avec l'engagement organisationnel affectif, davantage chez les employés les moins âgés que chez les plus âgés.* En effet, on note ici que les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail affectent positivement aussi l'engagement organisationnel affectif.

Dans le même ordre d'idées, l'ancienneté influence de façon positive et significative la relation entre les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail, chez les employé qui ont moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (*Bêta* = 0,35, *F*(1,59) = 8,42 ; *p* < 0,00) ; ce qui ne permet pas de confirmer notre hypothèse 3b, à savoir que : *L'ancienneté a un effet modérateur plus positif et significatif avec les effets positifs qu'avec les effets négatifs perçus qui découlent tour à tour de la vie au travail et vie privée dans la relation avec l'engagement organisationnel affectif, davantage chez les employés les plus anciens que chez les moins anciens dans le poste.* En revanche, l'ancienneté affecte positivement et significativement la relation entre les effets positifs de la vie au travail sur la vie privée et l'engagement

organisationnel affectif, chez les employé qui ont en moyenne 10 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise (*Bêta* = 0,25, $F(1,77) = 5,43$; $p < 0,02$); ce qui apporte ainsi une preuve d'appui à notre hypothèse 3b. Par ailleurs, en ce qui concerne le nombre d'enfants à charge (tableau 24), ces analyses de régression multiple pas à pas mettent en évidence leur influence positive et significative, quant à la relation entre les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail et l'engagement organisationnel affectif, chez les employés qui ont en moyenne moins de cinq enfants à charge (*Bêta* = 0,25, $F(1,75) = 5,12$; $p < 0,02$), et chez leurs collègues qui en totalisent cinq et plus (*Bêta* = 0,26, $F(1,61) = 4,61$; $p < 0,03$). Ces résultats ne vont pas dans le sens prédit de notre hypothèse 3c, selon laquelle *L'effet de modération du nombre d'enfants à charge affecte plus positivement et significativement la relation que l'engagement affectif entretient avec les effets positifs qu'avec les effets négatifs perçus qui découlent tour à tour de la vie au travail et vie privée, davantage chez les employés qui ont plus d'enfants à charge que chez leurs collègues qui en ont moins.*

Par contre, cette hypothèse 3c se trouve confirmée, avec la relation entre les effets positifs de la vie au travail sur la vie privée et l'engagement organisationnel affectif, chez les employés qui ont en moyenne cinq enfants et plus à charge (*Bêta* = 0,26, $F(1,61) = 4,44$; $p < 0,03$). D'autre part, concernant le genre (tableau 25), ces analyses indiquent qu'il affecte positivement et significativement les relations que l'engagement organisationnel affectif entretient avec les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail (*Bêta* = 0,48, $F(1,68) = 21,29$; $p < 0,00$), d'une part, et avec les effets positifs de la vie au travail sur la vie privée (*Bêta* = 0,27, $F(1,68) = 5,75$; $p < 0,01$), d'autre part, mais négativement avec les effets positifs de la vie privée sur la vie au travail (*Bêta* = -0,27, $F(1,68) = 5,57$; $p < 0,02$), chez les hommes. En revanche, chez les femmes, les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée influe positivement sur l'engagement organisationnel affectif (*Bêta* = 0,32, $F(1,68) = 8,20$; $p < 0,00$). Ces résultent ne permettent pas de valider notre hypothèse 3d, d'après laquelle *L'effet de modération du genre est plus positif et significatif avec les effets positifs qu'avec les effets négatifs perçus qui découlent tour à tour de la vie au travail et vie privée dans la relation avec l'engagement organisationnel affectif, davantage chez les femmes que chez les hommes.*

4. Discussion

Le premier objectif de cette recherche était d'apprécier la perception que les employés ont de l'interface « vie au travail-vie privée » et l'impact qu'elle induit sur l'engagement organisationnel affectif. Dans cette optique, la présente étude a permis de montrer que parmi les indicateurs de l'interface « vie au travail-vie privée », les employés ont une meilleure perception des effets positifs de la vie au travail sur la vie privée (M = 9,67 ; E.T. = 8,41), en dépit du fait que cette perception a tendance à s'égrener lorsqu'ils font l'évaluation des effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée (M = 9,36 ; E.T. = 3,86). A cet égard, il semble que les contraintes générées par la vie au travail n'entravent nullement l'accomplissement des activités de la vie

privée de nos employés, puisqu'ils les perçoivent positivement. Or, qu'en termes d'interférences entre les rôles professionnels et extra-professionnels qui caractérisent l'interface « vie au travail-vie privée », bon nombre d'auteurs reconnaissent qu'elles se produisent quand les exigences du travail et celles de la vie hors travail deviennent incompatibles par le fait que la participation à l'un des rôles rend difficile la participation à l'autre rôle (Bakker & Geurts, 2004 ; Boussougou-Moussavou, 2012 ; 2014 ; Duxbury et al., 2003). Cela débouche le plus souvent sur le conflit inter-rôles, dans lequel les pressions venant du travail et du hors travail sont dans une certaine mesure mutuellement incompatibles (Greenhaus & Beutell, 1985 ; Lambert, 1990). Au regard donc de la littérature, les résultats de cette étude nous inclinent à penser qu'ils n'apportent pas un appui à la manière dont ces auteurs conçoivent les interférences entre les rôles professionnels et non-professionnels, d'autant plus que ces interférences sont perçues positivement par nos employés et, par conséquent, n'entraînent aucun conflit inter-rôles. Ici, la perception que les employés ont des effets de la vie de travail sur la vie privée paraît positive.

A cet effet, il est possible de croire que la perception que les employés ont des effets négatifs de la vie de travail sur la vie privée est compensée par l'évaluation qu'ils font des effets positifs de la vie de travail sur la vie privée. Nous nous inscrivons donc ici dans la logique du modèle de la compensation entre la vie au travail et la vie hors travail (Champoux, 1978 ; Kabanoff, 1980). En effet, ce modèle postule que les employés cherchent, par exemple, à combler l'insatisfaction dans un rôle en cherchant la satisfaction dans un autre rôle (Lambert, 1990 ; Zedeck, 1992). En revanche, ces résultats ont mis en évidence le fait que les effets positifs de la vie privée sur la vie au travail (M = 7,82 ; E.T. = 3,48) et les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail (M = 7,17 ; E.T. = 5,13) ne constituent pas une source de préoccupation pour les employés. Ainsi, les contraintes liées à la vie hors travail, qu'elles soient positives ou négatives, ont peu d'impact sur la vie au travail ; c'est ce qui explique sans nul doute la faiblesse de leurs scores. Par ailleurs, les données empiriques de cette étude sur l'engagement organisationnel affectif, ont montré le peu d'attachement émotionnel que les employés ressentent envers leurs structures professionnelles, du fait de leurs scores somme toute modestes (M = 15,72 ; E.T. = 3,92). A cet égard, il faut souligner que les travaux menés sur les conséquences de l'engagement organisationnel affectif (Herrbach, 2005 ; Meyer et al., 1993 ; Neveu, 2002) ont mis en évidence le fait qu'un employé très engagé sur le plan affectif fournira un rendement plus élevé que celui qui est moins engagé affectivement ; d'où l'importance accordée de plus en plus à cette forme d'engagement par les organisations professionnelles. *A contrario,* ces données empiriques concernant le bien-être psychologique au travail ont fait apparaître que les employés semblent, d'une manière générale, satisfaits de leur vie professionnelle (M = 53,90 ; E.T. = 12,59). A ce titre, il est sans conteste que le ressenti psychologique des employés est positif ; ressenti qui découle de l'appréciation d'un certain d'éléments dans le rôle de travail tels que

l'adéquation interpersonnelle, l'épanouissement dans le travail, le sentiment de compétence, la reconnaissance perçue au travail, etc. (Dagenais-Desmarais, 2010).

En outre, des analyses corrélationnelles bivariées réalisées ont fait état d'un lien négatif des effets positifs de la vie privée sur la vie au travail avec les effets négatifs qui découlent tour à tour du vécu au travail (r = -0,21 ; p < 0,05) et hors travail (r = -0,17 ; p < 0,05). Il est donc loisible de penser que lorsque les employés évaluent les effets positifs de la vie privée sur la vie au travail comme peu satisfaisants, cela affecte négativement la perception des interactions entre vie privée et vie au travail. Nous nous situons ici dans la thèse de débordement ou de diffusion (*spillover*) qui postule une transposition des états psychologiques de l'individu entre ses divers contextes et positions de vie dans et hors travail (Barnett, 1994 ; 1998 ; Boussougou-Moussavou, 2004 ; Demerouti et al., 2005). Dans ce sens, des travaux ont d'ailleurs montré par exemple que l'articulation plus ou moins aisée entre les vies professionnelle et privée, avait des répercussions sur la santé perçue (Allen et al., 2000 ; Geurts et al., 2003). Ces résultats questionnent donc les débordements qui affectent les différentes vies de l'individu, pour ne pas dire les différents rôles occupés par ce dernier (Lourel et al., 2005).

Dans le même ordre d'idées, ces analyses corrélationnelles ont révélé une corrélation négative entre la perception que les employés ont des effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée et bien-être psychologique au travail (r = -0,20 ; p < 0,05), Alors que les effets négatifs qui proviennent de la sphère privée et qui influencent la vie au travail sont liés positivement à l'engagement organisationnel affectif (r = 0,25 ; p < 0,05), mais aussi au bien-être psychologique au travail (r = 0,37 ; p < 0,05). Dans le même registre l'engagement organisationnel affectif et le bien-être psychologique au travail sont en corrélation positive (r = 0,28 ; p < 0,05). On constate, au regard de ces résultats, que quelles que soient les difficultés auxquelles font face les employés dans leur vie privée, ils éprouvent un attachement à leur organisation. Donc, le fait d'éprouver des difficultés dans sa vie privée ne remet nullement en cause l'attachement qu'on a de son entreprise, celle-ci étant considérée comme une famille. En effet, comme l'ont souligné Meyer et Allen (1991 ; 1997), on peut comprendre l'engagement organisationnel affectif comme étant l'identification et l'implication d'un employé envers son organisation. Ce qui traduit une relation d'attachement, source de fidélité « voulue ». Ainsi, un employé manifestant un fort engagement affectif garde son emploi parce qu'il le veut. En définitive, ces analyses, d'une manière globale, ne nous ont pas permis de valider nos hypothèses opérationnelles 1 et 2.

Les analyses de la régression multiple pas à pas effectuées dans ce sens ont conforté ce constat. En effet, les résultats ont montré que seuls les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail (*Bêta* = 0,24, $F(1,138) = 8,94$; p < 0,00) prédisent de façon positive et significative l'engagement organisationnel affectif. Ce qui ne milite pas en faveur de l'orientation de ces hypothèses. Le second objectif de cette étude était d'apprécier le rôle modérateur du bien-être psychologique au travail

dans la relation entre la perception que les employés ont de l'interface « vie au travail-vie privée » et l'engagement psychologique au travail. L'analyse des corrélations partielles réalisée à cet égard, ont mis en exergue l'amélioration de la relation entre les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée et l'engagement organisationnel affectif (r = 0,12 ; $p > 0,05$) par la prise en compte du bien-être psychologique au travail (rp = 0,19 ; $p < 0,05$). Ainsi, le bien-être psychologique au travail améliore positivement et significativement cette relation. Cela signifie que la perception que les employés ont des effets négatifs que produit la vie de travail sur la vie privée n'a pas d'impact significatif sur l'attachement qu'ils ont de leur entreprise et cela est renforcé par le bien-être psychologique qu'ils éprouvent dans leur travail. Autrement dit, plus les effets négatifs de la vie de travail sur la vie privée sont minimisés, plus les employés ont tendance à rester rattachés davantage à leur entreprise et cela grâce au bien-être psychologique éprouvé au travail. Ce résultat s'inscrit dans le sens attendu de notre hypothèse opérationnelle 4.

Nous devons souligner que le bien-être psychologique au travail, en tant que comportement en réponse aux domaines de la vie au travail (Kiziah, 2003), constitue un ensemble d'émotions mêlées à la fois de détresse et de satisfaction au travail. Il est donc étroitement lié à la qualité de vie au travail lié faut souligner avec (Randon, 2012). C'est la raison pour laquelle des auteurs tels que Griffin et al., (1999) l'associent aux problèmes physiques et psychologiques au travail. Ainsi, pour que l'employé puisse s'investir fondamentalement dans son travail et s'engager affectivement envers l'organisation, il est nécessaire de gratifier qu'il fournit et de les reconnaître, afin qu'il se sente valorisé et utile pour l'organisation. Cela aura pour conséquence de mener à bien son travail. Car, les pressions que subissent les individus se traduisent le plus souvent par une diminution de l'engagement organisationnel, l'instauration d'un climat de méfiance et de travail en flux tendu, un sentiment d'impuissance, des difficultés d'adaptation, des problèmes de santé, et l'augmentation des signes de détresse psychologique : troubles anxieux, attitudes dépressives, sentiment de solitude, dissociation et désaffection, augmentation de l'irritabilité, apparition de conduites agressives, voire violentes, etc. (Davezies, 1990 ; Karasek & Theorell, 1990 ; Vézina, 1999).

Par ailleurs, la relation initiale entre les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail et l'engagement organisationnel affectif qui, au départ, était positive et significative (r = 0,25 ; $p < 0,05$) est modérée par la prise en compte du bien-être psychologique au travail (rp = 0,16 ; $p > 0,05$). Donc, cette variable est un véritable facteur modérateur dans la relation entre les effets négatifs issus de la vie privée sur la vie au travail perçus et l'engagement organisationnel affectif. Cela signifie que la perception que les employés ont des effets négatifs de la vie privée sur la vie de travail a un impact positif et significatif sur leur attachement affectif envers l'entreprise, mais cet impact est atténué par la prise en compte du bien-être psychologique éprouvé dans le cadre du travail. Ce résultat infirme donc notre hypothèse opérationnelle 4. Par contre, on note que les effets positifs perçus qui découlent tour à tour

du vécu au travail et hors travail n'ont aucun impact sur l'engagement affectif et la prise en compte du bien-être psychologique au travail conforte ce constat. Dans le même cadre d'analyse, la prise en compte des variables sociodémographiques a permis de montrer que les employés qui subissent davantage les effets négatifs ((*Bêta* = 0,41, $F(1,66) = 13,37$; $p < 0,00$) et positifs réciproques (*Bêta* = 0,34, $F(1,66) = 9,17$; $p < 0,00$) de la relation vie au travail-vie privée perçus s'engagent plus positivement envers l'organisation, lorsqu'ils sont moins âgés que lorsqu'ils sont plus âgés. Ces résultats confirment partiellement notre hypothèse opérationnelle 3a. A cet égard, il faut noter qu'il n'y a pas à notre connaissance de recherches portant sur l'existence d'un lien « âge du salarié » et « conflit travail – hors travail ». Néanmoins, la recherche portant sur les stades de vie et de carrière montre que la personne modifie graduellement son rythme de vie et de travail, et que l'importance accordée à la vie professionnelle tend à diminuer avec le temps de travail (Cytrynbaum & Crites, 1980). C'est ce qui explique sans nul doute ici que les valeurs *Bêta* soient peu significatives chez les employés les plus âgés. Concernant l'ancienneté, il est apparu que les employés qui subissent nettement les effets négatifs qui découlent tour à tour du travail et hors travail perçus s'engagent plus positivement envers l'organisation, lorsqu'ils sont nouveaux que lorsqu'ils sont anciens dans l'entreprise (*Bêta* = 0,35, $F(1,59) = 8,42$; $p < 0,00$). Ce résultat ne plaide pas en faveur de notre hypothèse opérationnelle 3b. Par contre, les employés les plus anciens dans l'entrepris perçoivent positivement la relation entre les effets positifs de la vie au travail sur la vie privée et l'engagement organisationnel affectif (*Bêta* = 0,25, $F(1,77) = 5,43$; $p < 0,02$); ce qui permet de conforter notre hypothèse opérationnelle 3b.

Pour ce qui est du nombre d'enfants à charge, les résultats ont révélé que les employés qui subissent davantage les effets négatifs réciproques de la relation vie au travail-vie privée s'engagent plus positivement envers l'organisation, lorsqu'ils ont moins d'enfants à charge (*Bêta* = 0,25, $F(1,75) = 5,12$; $p < 0,02$), mais aussi lorsqu'ils en ont plus (*Bêta* = 0,26, $F(1,61) = 4,61$; $p < 0,03$). Ce constat ne va pas dans le sens attendu de notre hypothèse opérationnelle 3c. Ces résultats remettent en question bon nombre d'études (cf. par exemple : Kirchmeyer, 1995 ; Thévenet, 2001) qui ont montré que le fait d'avoir des enfants ainsi que le nombre d'enfants accroît le conflit travail-hors travail. Au nombre d'enfants, il faut ajouter l'âge des enfants qui est également une variable explicative pertinente. En effet, le fait d'avoir des enfants dont les âges nécessitent différents modes de prise en charge semble accroître sensiblement les difficultés de conciliation travail-famille (Duxbury & Higgins, 2001).

Enfin, concernant le genre, les données empiriques de cette étude ont mis en évidence le fait qu'il affecte positivement et significativement les relations que l'engagement organisationnel affectif entretient avec les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail (*Bêta* = 0,48, $F(1,68) = 21,29$; $p < 0,00$) mais également avec les effets positifs de la vie au travail sur la vie privée (*Bêta* = 0,27, $F(1,68) = 5,75$; $p < 0,01$), chez les hommes. Cependant, le genre a des

effets négatifs, quant à la relation entre les effets positifs de la vie privée sur la vie au travail (*Bêta* = -0,27, $F(1,68) = 5,57$; $p < 0,02$) et l'engagement organisationnel affectif (*Bêta* = -0,27, $F(1,68) = 5,57$; $p < 0,02$). En revanche, chez les femmes, les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée influence positivement l'engagement organisationnel affectif (*Bêta* = 0,32, $F(1,68) = 8,20$; $p < 0,00$). Ces résultent ne permettent donc pas de valider notre hypothèse opérationnelle 3d.

Conclusion

Cette étude visait deux objectifs distincts. Le premier était d'apprécier la perception que les employés ont de l'interface « vie au travail-vie privée » et l'impact qu'elle induit sur l'engagement organisationnel affectif. A la lumière des résultats obtenus à l'aide de l'analyse descriptive, il s'avère que les contraintes générées par la vie au travail n'entravent aucunement l'accomplissement des activités de la vie privée de nos employés, puisqu'ils les perçoivent positivement. Ainsi, les contraintes relatives à la vie hors travail, qu'elles soient positives ou négatives, ont peu d'impact sur la vie au travail. Ensuite, les données empiriques liées à l'engagement organisationnel affectif, ont montré le peu d'attachement émotionnel que les employés ressentent envers leurs structures professionnelles. Enfin, ces données empiriques concernant le bien-être psychologique au travail ont fait apparaître que les employés évaluent globalement de façon positive leur bien-être psychologique au travail. Autrement dit, ils semblent satisfaits de leur vie professionnelle. Par ailleurs des analyses corrélationnelles bi variées réalisées ont permis de montrer que lorsque les employés évaluent les effets positifs de la vie privée sur la vie au travail comme étant peu satisfaisants, cela affecte négativement la perception des interactions entre vie privée et vie au travail. Concernant les relations entre les indicateurs de l'interface « vie au travail-vie privée », les résultats auxquels nous sommes parvenus n'ont pas permis de valider nos hypothèses opérationnelles 1 et 2. Les analyses de la régression multiple pas à pas effectuées dans ce sens ont conforté ce constat.

Le second objectif de cette étude était d'apprécier le rôle modérateur du bien-être psychologique au travail dans la relation entre la perception que les employés ont de l'interface « vie au travail-vie privée » et l'engagement psychologique au travail. Les données empiriques ont mis en évidence le fait que la perception que les employés ont des effets négatifs que produit la vie de travail sur la vie privée n'a pas d'impact significatif sur l'attachement qu'ils ont de leur entreprise et cela est renforcé par le bien-être psychologique ressenti dans leur travail. Autrement dit, plus les effets négatifs de la vie de travail sur la vie privée sont minimisés, plus les employés ont tendance à rester rattachés davantage à leur entreprise et cela grâce au bien-être psychologique éprouvé au travail. Ce résultat s'inscrit dans le sens attendu de notre hypothèse opérationnelle 4. Dans le même ordre d'idées, l'analyse des variables sociodémographiques, en vue de tester leurs effets sur la relation entre l'interface « vie au travail-vie privée » perçue et l'engagement organisationnel affectif ont montré par exemple

en ce qui concerne l'âge que les employés qui subissent davantage les effets négatifs et positifs réciproques de la relation vie au travail-vie privée perçus s'engagent plus positivement envers l'organisation, lorsqu'ils sont moins âgés que lorsqu'ils sont plus âgés. Ces résultats ont permis de confirmer partiellement notre hypothèse opérationnelle 3a. Dans le même registre, il est apparu, concernant l'ancienneté, que les employés qui subissent nettement les effets négatifs qui découlent tour à tour du travail et hors travail perçus s'engagent plus positivement envers l'organisation, lorsqu'ils sont nouveaux que lorsqu'ils sont anciens dans l'entreprise. C'est ce qui a permis de valider notre hypothèse opérationnelle 3b. Pour ce qui est du nombre d'enfants à charge, les résultats ont révélé que les employés qui subissent davantage les effets négatifs réciproques de la relation vie au travail-vie privée s'engagent plus positivement envers l'organisation, lorsqu'ils ont moins d'enfants à charge mais aussi lorsqu'ils en ont plus. Ce résultat a permis de contredire un certain nombre de travaux réalisés en Occident qui nous ont servi d'appui théorique et n'a pas limité en faveur de notre hypothèse opérationnelle 3c. Enfin, concernant le genre, les données empiriques de cette étude ont mis en évidence le fait qu'il affecte positivement et significativement les relations que l'engagement organisationnel affectif entretient avec les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail, mais également avec les effets positifs de la vie au travail sur la vie privée, chez les hommes. En revanche, chez les femmes, les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée influence positivement l'engagement organisationnel affectif (*Bêta* = 0,32, $F(1,68) = 8,20$; $p < 0,00$). Ces résultent ne permettent donc pas de valider notre hypothèse opérationnelle 3d.

Références

ACHTE I., DELAFLORE J.- L., FABRE C., MAGNY F., & SONGEUR, C. (2010). *Comment concilier la performance et le bien-être au travail ?* [Mémoire MBA Management des Ressources Humaines, publié sur http://www.mbarh.dauphine.fr/.../Bi...]. Université Paris Dauphine.

ALLEN, T. D., HERST, D. E. L., BRUCK, C. S., & SUTTON, M. (2000). Consequences associated-to-family conflits: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*(2), 278-308.

ANDREWS, R. M., & ROBINSON, J. P. (1991). Measures of subjective well-being. Dans J. P. Robinson, P. R. Shaver & L. S. Wrigtsman (éds.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (pp. 61-114). Academic Press.

ARYEE, S., SRINIVAS, E. S., & HWEE H. T. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, *96*,132-146.

BAKKER, A. B., & GEURTS, S. A. E. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work and Occupations*, *31*(3), 345-366.

BAREL, Y., & FREMEAUX, S. (2005). Perceptions par les salariés des mesures d'aide à la conciliation travail / hors-travail", *Actes du Congrès AGRH*, Paris IX-Dauphine, 15 & 16 septembre.

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

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

BAUDELOT, C., & Gollac, M. (2003) Travailler pour être heureux ? Fayard.

BOUSSOUGOU-Moussavou, J.A. (2004). *Analyse socio-affective du travail, conséquences et concomitants hors de la vie de travail*. [Habilitation à diriger des recherches (H.D.R.)]. Université de Rouen.

BOUSSOUGOU-MOUSSAVOU, J. A. (2012). Perception de l'interférence entre vie privée et vieprofessionnelle : le cas des enseignants gabonais du second degré. *Cahiers du CERLESHS*, Tome XXVII, (43), 205-228.

BOUSSOUGOU-MOUSSAVOU, J.A. (2013). Influence du stress professionnel sur la vie hors travail du personnel féminin des hôpitaux publics : le cas des sages-femmes gabonaises. *SANKOFA REVUE IVOIRIENNE DES ARTS ET DE LA CULTURE*, (6), 111-132.

BOUSSOUGOU-MOUSSAVOU, J. A. (2014). Effets du conflit travail-famille sur l'implication organisationnelle. *ANNALES de l'UNIVERSITE OMAR BONGO*, N° (19), 43-84.

CAMERMAN, J., Stinglhamber, F., & VANDENBERGHE, C. (2002). Justice et engagement affectif: un examen du rôle médiateur de la confiance. *Psychologie du Travail et des Organisations*, *8*(3), 115-135.

CHAMPOUX, J. E. (1978). Perceptions of work and nonwork. A reexamination of the compensatory and spillover models. *Sociology of Work and Occupations*, *5*(4), 403-423.

CHRETIEN, L., & LETOURNEAU, I. (2006). La gestion du travail en contexte de conciliation travail-famille, *Actes du Congrès AGRH*, Reims, 16 et 17 novembre.

COHEN, A. (1995). An examination on the relationships between work commitment and nonwork domains. *Human Relations*, *48*(3), 239-263.

CYTRYNBAUM, S., & CRITES, J. O. (1980). The utility of adult development theory in understanding career adjustment process. Dans D. T. Arthur et al., (éds.), *Handbook of Career Theory* (pp. 66-88). Cambridge University Press.

DAGENAIS-DESMARAIS, V., (2010). Du bien-être psychologique au travail, Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit. [Thèse de doctorat, non publiée]. Université de Montréal.

DAVEZIES, P. (1999). Évolution des organisations du travail et atteintes à la santé. *Travailler*, (3), 87-114.

DEMEROUTI, E., BAKKER, A. B., & SCHAUFELI, W. B. (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behaviour*. *67*(2), 266-289.

DIKKERS, J. S. E., Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., & Houtman, I. L. D. (2003). Work- home interference among male and female police officiers. *Gedrag en Organanisatie*, Vol. 16, n°1, 39-58.

DUCHESNE, K. (2005). *Perception du soutien social et engagement affectif organisationnel*. [Mémoire de psychologie, non publié]. Université Abiitibi-Témiscaminque.

DUXBURY, L., & Higgins, C. (2001). Work-Life Balance In The New Millennium: Where Are We? Where Do We Need To Go? Enquête financée par Santé Canada.

DUXBURY, L., & Higgins, C. (2003). *Le conflit entre le travail et la vie personnelle: Etat de la question.* Santé Canada

EZRA, M., & DECKMAN, M. (1996). Balancing work and family responsibilities: flextime and child care in the Federal Government. *Public Administration Review, 56*(2), 178-190.

GEURTS, S. A. E., Rutte, C., & Peeters, M. (1999). Antecedents and consequences of work home interference among medical residents. *SOCIAL Science & Medecine 48*(9), 1135-1148.

GEURTS, S. A. E., Kompier, M. A. J., ROXBURGH, S., & HOUTMAN, I. L. D. (2003). Does work-home interference mediate the relationship between workload and Well-being? *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 532-559.

GOFF, S. J., MOUNT, M. K., & JAMISON, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: a field study. *Personnel psychology, 43*, 793-809.

GREENHAUS, J. H., & BEUTELL, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.

GRIFFIN, R. W., & DONNA, K. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of literature. *Journal of Management*. *25*(3), 357-384.

HERRBACH, O. (2005). Etats affectifs et formes d'engagement. Analyse et conséquences pour le concept d'engagement organisationnel. *Psychologie du Travail et des Organisations, 11*(4), 225-239.

KABANOFF, B. (1980). Work and nonwork: a review of models, methods, and findings. *Psychological Bulletin, 8*(1), 60-77.

KARASEK, R. A., & THEORELL, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of woking life*. Basic Book.

KIRCHMEYER, C. (1995). Managing the work-nonwork boundary: an assessment organizational responses. *Human Relations*, *48*(5), 515-536.

KIZIAH, J. E. (2003). Job satisfaction vs worlk fulfillment: Exploring positive experience a work. *Dissertation Abstract Internationnal*. *64*(10), 526-570.

Lambert, S. J. (1990). Processes Linking work and family: A critical Review and Research Agenda. *Human Relations*, *43*(3), 239-257.

LOUREL, M., GANA, K., & WAMRZYNIAK, S. (2005). L'interface «vie privé-vie au travail »: adaptation et validation française de l'échelle SWING (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen). *Psychologie du Travail et des Organisations*, *11*(3), 133-210.

MEYER, J. P., & N. J. Allen (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, an application, Sage Publications, Inc.

MEYER, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and Test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, *78*(4), 538-551.

MEYER, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*, 61-89.

MEYER, J. P., & N. J. Allen (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, an application, Sage Publications, Inc.

NEVEU, J.-P. (1996). *La dimension du cadre d'entreprise*. Economica.

NEVEU, J.-P. (2002). L'implication du salarié : du pourquoi au pour quoi. Dans J.-P. Neveu & M. Thevenet (éds.), *L'implication au travail* (38-56). Vuibert.

NIEDHAMMER, I., Siegrist, J., Landre, M. F., Goldberg, M., & Leclerc, A. (2000). Etude des qualités psychométriques de la version française du modèle Déséquilibre Efforts/Récompenses. *Revue Epidémiologique Et Santé Publique*, *48*, 419-437.

NTSAME SIMA, M. N., DESRUMAUX, P., LEMOINE, C., & MOUDJEGOUT, T. (2012). Le rôle de l'assertivité dans la détresse et le bien-être psychologique : une application aux enseignants français et gabonais. Dans P. Sarnin, R. Dongo Kouabenan, M. E. Bobillier-Chaumon, M. Dubois, & J. Vacherand-Revel (éds), *santé et bien-être au travail : des méthodes d'analyse*), *santé et bien-être au travail : des méthodes d'analyse aux actions de prévention* (pp. 141-152). L'Harmattan.

POHL, S. (2002). Analyse des relations entre climat organisationnel et engagement affectif organisationnel : le rôle médiateur de la satisfaction professionnelle. *Psychologie du Travail et des Organisations*, *8*(3), 97-113.

PORTER, L. W., Steers, R. M., Modaw, R. T., & Boulian, P.V. (1994). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, *59*, 603-609.

RANDON, S. (2012). *Actualisation 2011 de la revue de littérature sur la satisfaction au travail conduite par le CCECQA en 2000.* Consulté le 24 janvier 2020 sur https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00748863.

ROBERT, N. (2007). *Bien-être au travail, une approche centrée sur la cohérence de rôle*. Consulté le 22 juin 2019 sur http://lara.inist.fr/bitstream/handle/2332/1663/INRS-NS_267.pdf?sequence=1.

THARENOU, P. (1999). Is there a link between structures and women's and men's managerial career advancement. *Journal of Organizational Behavior*, *20*, 837-863.

THEVENET, M. (2000). *Le plaisir de travailler. Favoriser l'implication des personnes*. Editions d'Organisation.

VEZINA, M. (1999), « Stress et psychodynamique du travail : de nouvelles convergences », Travailler, 2, p. 201-208.

WITHENER, E. M., & WALZ, P. M. (1993). Exchange theory determinants of affective and continuance commitment and turnover. *Journal of Vocational Behavior*, *42*, 265-281.

ZEDECK, S., & K. L. MOSIER (1990). Work in the Family and Employing Organization. *American Psychologist*, vol. *45*(2), 240-251.

ZEDECK, S. (éd.). (1992). *Travail, familles et organisations.* Jossey-Bass.