

## **Satisfaction et insatisfaction au travail des personnes en situation d'emploi en horaires à typiques**

Boulingui Jean-Baptiste  
Institut de Recherche en Sciences Humaines

**Résumé :** Cet article vise à analyser les déterminants des satisfactions et insatisfactions au travail ressenties par les salariés en horaires à typiques sur les différents aspects du travail. A partir de la confrontation de différentes approches des transformations du travail et de leurs conséquences sur les personnes, nous sommes conduits à soutenir la conception d'une socialisation active du sujet confronté à ces changements sociaux. Dans une perspective systématique des rapports entre les vies de travail et « hors travail », nous émettons l'hypothèse suivante : les satisfactions et insatisfactions au travail des femmes cadres et non cadres travaillant en horaires à typiques dépendent de l'interaction entre les variables « objectives » (caractéristiques socio-biographiques du sujet et du contexte organisationnel) et les variables « subjectives » par lesquelles le sujet donne sens à ses activités dans différents domaines et vie (professionnel, familial, personnel, de sociabilités) et se projette dans l'avenir. Au-delà de sa contribution à une approche multidimensionnelle de la satisfaction au travail, cette recherche contribue à la redéfinition des rapports entre vie de travail et vies « hors travail ».

**Mots clés :** Satisfaction, insatisfaction, travail, emploi, horaires à typiques vie au travail, vie hors travail.

### **Introduction : des considérations théoriques et méthodologiques**

Comment travaillerons-nous ces prochaines années ? Telle est la vaste interrogation qui anime les débats actuels tant aux niveaux économique et social, qu'aux niveaux politique et philosophique. Les analystes pensent en général que le monde du travail vit actuellement une véritable révolution, tout aussi importante que celle qu'il a déjà connue

avec l'industrialisation dès le XIX<sup>ème</sup> siècle. Cette révolution tendrait à permettre aux sociétés modernes de « sortir » de la crise économique et sociale, en cherchant notamment des solutions au chômage et à l'exclusion sociale, par une refonte de l'organisation du travail.

Un consensus se fait jour dans l'ensemble des discours sur ces questions du travail sous sa forme emploi : la forme traditionnelle de l'emploi à temps plein sous contrat à durée indéterminée (CDI) cède peu à peu la place à de nouvelles formes d'emploi telles que le télé-travail, le travail, intérimaire, le travail en temps partagé, le travail à temps partiel, le travail en horaires à typiques ... Autant de transformations du travail et du temps qui lui est accordé, qui posent plus particulièrement les problèmes de l'existence même du travail et de sa réorganisation temporelle, mais également de la sphère dite « hors travail ». Ainsi, la recherche des procédures d'aménagement d'une réduction du temps de travail adaptées aux différentes entreprises, avec par exemple l'application de la loi des 35 heures hebdomadaires en France, et la mise en place de la journée continue de travail au Gabon, sont devenues la priorité des acteurs du monde du travail durant ces dernières décennies.

Le travail en horaires à typiques, que nous avons choisi ici comme situation privilégiée d'étude, s'inscrit pleinement dans ces changements sociaux : il est l'un des signes structurels qui traduit de nouvelles conceptions de l'organisation du temps de travail.

Trop souvent abordée d'un point de vue strictement économique et social, l'expérience d'un emploi en horaires à typiques ne nous dit rien, ou que peu de choses, du vécu et des perceptions du salarié ; seuls les effets sur la production, sur le chômage ou encore sur l'insertion sociale des plus démunis sont envisagés, qui plus est, de manière plus descriptive qu'explicative. Travail ou non travail ? Telle est, dès lors, l'une de questions qui sous-tend ces approches. Mais les changements à « grand échelle » que ce travail en horaires à typiques est supposé introduire ne sont guère indépendants des acteurs qui l'adopte. Ce qui amènera à privilégier, dans cette recherche, ce qu'on pourrait, sommairement, nommer les facteurs humains de ces changements sociaux.

En effet, les mutations du monde de l'emploi incitent à s'interroger, non seulement sur les effets économiques et sociaux de leurs applications, mais également sur les représentations et les significations que les individus qui amenés à les exercer leur accordent. Ce qui, dans la perspective d'étude psychologie du travail que nous adopterons, concerne aussi le rôle et la fonction psychologiques qu'occupe le travail dans les développements et les réorganisations les activités des sujets.

Ainsi, aux causes socio-économiques se combinent des facteurs liés aux motivations, aux attentes et aux perspectives personnelles des travailleurs. Ces dernières semblent s'être déplacées : la recherche d'une réalisation de soi par travail semble peu à peu être remplacée par un besoin nouveau de « temps libéré » qui permettrait la pratique d'activités autres

que professionnelles (Lebaube, 1996 : 27). L'ensemble de ces faits (socio-économiques et psychologiques) entraînent peut être une certaine distanciation des salariés par rapport à la place du travail dans leur temps de vie, une certaine « philosophie » nouvelle des relations pouvant exister entre la « vie de travail » et « les vies hors travail »

Il s'agira donc, dans une problématique générale qui réfute les hiatus entre sphère du travail, emploi et sphère du hors travail, de s'approcher « au plus près » de ce que vivent et ressentent des sujets qui, volontairement ou non, ont opté pour cette forme de l'activité professionnelle horaires à typiques. Nous nous attacherons donc à repérer les processus d'élaboration de sens que le sujet met en place dans la (re)définition des rapports qu'il entretient non seulement avec son travail mais aussi avec d'autres activités (liées à d'autres engagements non professionnels).

Classiquement, les mutations de l'emploi et du travail et l'analyse de leurs impacts sur nos sociétés, mais également sur les individus qui la composent sont à la charge des sociologues, des économistes ou encore des philosophes. Actuellement, le débat social se situe autour de la question de la centralité du travail, de son existence même en tant que valeur dominante.

#### *Les hypothèses*

Notre préoccupation, ici, est donc de savoir dans quelle mesure les horaires à typiques peuvent être considérées comme les sources de perturbations des activités liées à la vie hors travail. Pour ce faire, nous formulons l'idée directrice suivante : les horaires à typiques, lorsqu'elles sont vécues de manière intense par les femmes cadres et non cadres, influent négativement sur l'organisation des activités liées à la vie hors travail. De cette idée, découlent les hypothèses suivantes.

Au niveau de l'hypothèse générale, les contraintes des horaires du travail des femmes, compte tenu du rythme de travail qu'elles génèrent sur les plans physique, mental et des horaires influencent sans nul doute l'organisation de la vie hors travail. Mais cette influence est modulée par la prise en compte des caractéristiques individuelles (femmes cadres, femmes non cadres, statut marital, âge, ancienneté, nombre d'enfants à charge).

Au niveau des hypothèses opérationnelles, quatre hypothèses s'imposent : (1) Les femmes non cadres ont une perception plus négative de leur vie que les femmes cadres ; (2) Les femmes non cadres ont une perception plus positive de leur vie familiale et de leur vie sociale que les femmes cadres ; (3) les contraintes des horaires liées au travail de femmes, affectent négativement l'organisation de la vie hors travail de ces femmes, plus chez les non cadres que chez les femmes cadres ; (4) les caractéristiques individuelles ont un effet modérateur sur la relation entre la vie professionnelle et l'organisation de la vie hors travail, quand on maintient constante leur influence, plus chez les femmes non cadres que chez celles qui sont cadres.

*Revue de la littérature*

A travers l'exposé des approches réflexives socio-économiques et philosophiques des mutations de l'emploi nous pouvons, évoquer la notion de socialisation de manière explicite. Rappelons brièvement en quelles circonstances nous faisons appel à cette notion, avant de nous attacher plus particulièrement à la définition que nous retiendrons.

A travers les écrits de Gorz, la socialisation du sujet passe essentiellement par les liens sociaux que ce dernier développe lors d'activités non marchandes, à valeur de solidarité et de coopération communautaire. Dès lors nous avons évoqué à son sujet la conception d'une socialisation par le « hors travail ».

Sans être aussi radicale, la position de Méda propose une articulation de la sphère de travail et des autres sphères d'investissements du sujet : le travail reste central dans la socialisation du sujet dans la mesure où il favorise le développement d'autres types de socialisation en dehors du travail. Cette articulation et le système de socialisation du sujet sont régulés par les politiques d'organisation sociétales.

Quant aux auteurs qui considèrent le travail comme vecteur privilégié de socialisation et d'identité pour le sujet, comme seul outil de son autonomie, ils comptent sur le retour du travail comme activité centrale dans la vie du sujet : on parle alors de socialisation par le travail. Que ce soit par le « hors travail » ou par le travail, il apparaît que la socialisation de l'individu est déterminée par les caractéristiques de son environnement. Elle correspond à un processus d'adaptation et d'apprentissage des valeurs, des normes et des rôles sociaux propres aux groupes sociaux d'appartenance des individus inscrits dans une société donnée. Cette acception de la socialisation est très largement reconduite par les travaux classiques sur les socialisations (Comte, 1947 ; Durkheim 1947 ; Halbwachs, 1955 ; Mead, 1963 ; Parsons, 1963) : les déterminations culturelles et institutionnelles extérieures déterminent le devenir des individus qui s'accommodent passivement à la société (Malrieu, Baubion-Broye, Hajjar, 1991 ; Baubion-Broye, 1998). Ces sociologies d'inspiration durkheimienne

ont en commun de concevoir la socialisation comme détermination unilatérale et mécaniste des structures psychologiques et, après avoir substantialisé les institutions, de considérer que les individus passifs sont assujettis à une architecture rigide de normes et de valeurs qui régissent leurs conduites (Hajjar, 1995 : 144).

Mais ce réductionnisme sociologique du processus de socialisation n'est pas le seul fait des sociologues. En psychologie sociale, Moscovici (1979) discerne dans les théories de l'influence un réductionnisme fonctionnaliste qui consiste à ne s'intéresser qu'essentiellement aux processus de conformité, de soumission et d'obéissance aux normes

dominantes, sous peine d'être qualifié de déviant. Curie (1995), à partir des travaux de Dubois (1994) et Beauvois (1994), souligne, entre autre, les limites de ces théories centrées sur les rapports de soumission et sur les processus sociocognitifs qui en rendent compte : elles soutiennent l'idée d'une socialisation des conduites « réductrice d'un sujet que les circonstances le pouvoir-finissent nécessairement par assujettis » (Hajjar, 1995 : 146).

Les recherches en psychologie du travail et des organisations traitent également de la socialisation des sujets : leur socialisation organisationnelle correspond à un processus d'apprentissage des comportements et des attitudes individuels en vue de l'accomplissement d'un rôle au sein d'une organisation de travail spécifique. Plus précisément, il s'agit d'un processus par lequel l'individu acquiert les valeurs, les compétences, les comportements attendus et les connaissances sociales nécessaires à son rôle professionnel parmi un ensemble d'autres individus membres de leur organisation de travail (Fischer, 1986 ; Schein, 1968 ; Van Maanen et Schein, 1979).

Classiquement on dégage deux conceptions des rapports entre vie de travail et vie hors travail, la diffusion et la compensation, toutes deux étant à mettre en relation avec la notion de satisfaction au travail. La thèse de la diffusion, principalement organisée autour des travaux de Seeman, part du principe que les effets du travail se répercutent en dehors du travail au sein des autres domaines de vie du salarié. Selon Seeman, « *le travail induirait chez le travailleur des caractéristiques psychologiques durables, acquises de manière quasi-irréversible et c'est par le biais de ces caractéristiques que la vie de travail affecterait la vie hors travail* » (in Gadbois 1975 : 121-132 ; Paugam, 2000 : 323-325). Ainsi, l'aliénation consécutive aux caractéristiques contraignantes du travail de diffuse dans la sphère du hors travail comme une satisfaction au travail positive s'accompagne de façon corrélative d'une satisfaction dans la vie. Mais comme Gdbois, il s'agit de s'interroger sur le sens de cette causalité (le travail détermine le hors travail) : la diffusion inverse, du hors-travail vers le travail, ne peut-elle pas être envisagée et ainsi, influencer sur le niveau de satisfaction au travail ? Comme nous l'avons vu précédemment à travers les modèles théoriques de la satisfaction au travail, cette dernière ne dépend pas exclusivement des caractéristiques du travail. La thèse de la diffusion unilatérale du travail vers le hors travail est ainsi orientée par la référence aux théories de l'apprentissage social, selon lesquelles, le sujet est amené à développer les mêmes attentes dans la vie de travail et dans la vie hors travail. Cette conception limitée du fonctionnement humain et de la socialisation professionnelle, est reprise, mais de façon inversée, dans la thèse de la compensation.

C'est à partir des travaux de Friedman dans le champ de la sociologie du loisir que la thèse de la compensation s'est développée. Cette thèse dépend la position suivante : suite à l'augmentation du « temps libre » (évolution des conditions de travail qui passe par une réduction de

la journée de travail), les travailleurs vont compenser cette privation de travail et l'insatisfaction au travail conséquente par la pratique d'activités de loisirs non aliénants dans la sphère du hors travail. Cette thèse de la compensation unidirectionnelle soutient donc que seule une vie hors travail (famille, amis, loisirs...) très positive peut pallier un sentiment d'insatisfaction au travail. Théoriquement, le travail est considéré comme valeur centrale pour la socialisation de l'individu ; l'individu développe d'autres types d'activités afin de compenser la frustration occasionnée par un manque de travail. Or, Francès (1981) illustre le rôle de l'importance que les individus accordent à leur emploi dans la détermination de leur satisfaction au travail : il convient dès lors de s'interroger sur la valeur a priori centrale du travail dans cette thèse de la compensation et envisager d'en vérifier l'exactitude au niveau individuel.

De la critique de ces schémas dichotomiques dans l'appréhension des modalités d'articulation vie de travail /vie hors travail, la thèse de la diffusion ou celle de la compensation, Gadbois révèle les principales insuffisances suivantes :

- Une dissymétrie dans l'analyse des articulations vie de travail/ vie hors travail, l'une étant toujours privilégiée au détriment de l'autre selon les auteurs ;
- Une absence de l'analyse des processus d'interaction entre ces deux sphères, seul le constat de corrélations entre un facteur de travail et un effet hors du travail est mis à jour sans considération pour la chaîne causale complexe qui existe entre ces deux sphères.

Gadbois reproche à thèses de ne pas tenir compte de l'interaction réciproque qui existe entre la vie de travail et la vie hors travail. C'est pourquoi il valorise les rares études dont l'objet principal d'étude réside dans les activités de régulation par le sujet de l'ensemble de sa vie professionnelle et de sa vie familiale (Hall, 1972 ; Rapport, 1975). Nous pourrions rajouter une troisième critique à l'examen de ces travaux quant au rapport entre la vie de travail et la vie hors travail : les thèses de la diffusion et de la compensation font largement référence à une conception particulière du travail, un travail industriel de type taylorien, conception qui n'est plus aussi généralisée aujourd'hui.

Toutefois, malgré la volonté affichée de Gadbois de centrer l'analyse des rapports entre la vie de travail et la vie hors travail, et ainsi « de substituer à la conception d'un sujet subissant passivement les effets de sa situation de travail la conception d'un sujet actif déployant une certaine stratégie pour s'adapter à ses conditions de travail et de vie » (Gadbois, 1975, p.117), celui-ci n'échappe pas à la tendance générale : « ce sont les effets du travail sur la vie hors travail qui sont surtout évoqués » (Hajjar, Curie, 1985, p.65) . De plus, l'évocation de la part d'action du sujet reste finalisée par la recherche de l'adaptation la plus efficace aux mutations de son environnement professionnel ou non. La socialisation du sujet est

envisagée selon une acception essentiellement adaptive et focalisée sur le champ d'activités professionnelles.

Dès lors, les intérêts et les limites de la position de Gadbois inspirent une réflexion systémique qui vise à rendre compte de la réalité complexe où s'entrelacent le déterminisme social externe des conduites et leur déterminisme personnel interne. Cette perspective théorique introduit la notion de « système des activités » (Curie, Hajjar, 1987) qui réfute la simple dichotomie vie de travail / Vie hors travail (hétérogénéité de la sphère hors travail, réciprocité et contingence dans l'interaction des activités de travail et hors travail...). Ce modèle d'analyse repose sur la conception psychosociale de la socialisation. Le postulat de la centralité des activités de travail est ici à réexaminer, ne serait-ce que par la diminution du temps qui leur est consacré. Ainsi, il s'agit donc d'élargir la recherche des déterminants de la satisfaction au travail aux sphères dites du « hors travail » par la prise en compte du processus d'inter signification des activités. Cette inter signification peut être appréhendée à travers :

- La centralité toujours relative accordée au travail par le sujet qui est amené à négocier avec son entourage proche (conjoint, famille) et avec son entourage professionnel (hiérarchie) dans la décision de travailler à temps partiel ;
- La perception que le salarié a de la satisfaction de son conjoint relativement à ce temps partiel ;
- Les aspirations du salarié dans ses différents domaines de vie (et plus seulement professionnel et /ou familial) ;
- Et enfin, à travers la perception qu'il a de l'origine de la décision de travailler à temps partiel.

L'intérêt que nous portons à l'ensemble des activités non strictement professionnelles coïncide avec notre conception « plurielle » de la socialisation.

### *Problématique*

Francès (1981) rappelle que des facteurs de travail tels que le contenu du travail, le style de surveillance...ou des facteurs individuels tels que l'ancienneté ou encore les responsabilités familiales et les traits de personnalité ont un impact sur les taux d'absentéisme et de décision considérés comme des indices comportementaux de la satisfaction au travail. Néanmoins, ces facteurs directs ne sont pas les seuls à influencer sur cette satisfaction. Comme le fait remarquer Francès (1981 : 177),

l'entreprise n'est pas un monde clos à l'intérieur de la société (...). Le travailleur n'est pas davantage une personnalité cloisonnée ayant une sensibilité spécifiquement réactive aux facteurs directs sans qu'interviennent des facteurs plus généraux ou tout au moins rapport avec le rôle de travail actuel.

Ainsi, l'importance des « cadres de référence » a été soulignée pour l'étude de la satisfaction au travail (cf. Patchen, partie 1, chapitre 4). Cela correspond à l'inscription du jugement du salarié dans une perspective spatiale et temporelle : le salarié situe son emploi dans le contexte du bassin de l'emploi de sa région et relativement aux conditions de travail externes à son entreprise qu'il connaît (plus ou moins) ; il met en relation son emploi actuel avec ses expériences antérieures. Le niveau de satisfaction au travail varie donc selon l'ancrage dans l'ici et maintenant du travail, mais également en fonction de sa position sur le continuum temporel du sujet (cf. Weick, partie 1, chapitre 4). Locke (1976) considère effectivement que la satisfaction au travail du salarié dépend également des attentes, des attentes du sujet ; attentes qui sont distinctes des besoins et valeurs et qui sont fonction des expériences professionnelles antérieures du salarié. L'ensemble de ces autres facteurs influant sur l'appréciation du travail actuel est considéré par Francès comme des facteurs indirects. Ce qui nous intéresse plus particulièrement à propos de ces facteurs concerne, non pas seulement le niveau d'adaptation, mais aussi un niveau d'aspiration qui agit parallèlement et simultanément au premier. Ce niveau introduit dans la détermination de la satisfaction au travail la représentation que le sujet élabore quant à son futur, la définition plus ou moins ferme d'un projet d'avenir. Notre étude a pour objectif principal d'identifier et d'évaluer l'impact des horaires à typiques sur la relation de l'individu avec l'entreprise d'une part, et d'autre part, sur sa vie hors travail. Notre question principale est alors de savoir comment concilier et coordonner ces deux sphères à la fois collective et individuelle?

## **1. Présentation des résultats**

### **1.1. Mode de traitement des données**

Pour traiter nos données relatives à l'influence des horaires à typiques sur la vie de travail sur la vie hors travail, nous avons eu recours au Logiciel *STATISTICA*. C'est un logiciel qui permet d'effectuer de très nombreuses...analyses statistiques, pour la description, l'inférence (comme le *test du chi2*, le *test de Student* ou *l'analyse de la variance...*), l'exploration et la modélisation des données. Ce logiciel permet aussi de récupérer des données saisies sous d'autres formats que le sien (fichiers de texte simple, données issues des tableurs habituels ou encore *SPSS*). Ce logiciel est utilisé pour le traitement des données quantitatives. Ce traitement nous a permis de mettre en évidence les analyses suivantes : statistique descriptive, analyse corrélacionnelle, régression multiple, analyse en composantes principales.



Les comparaisons se feront entre les femmes non cadres et les femmes cadres, afin de voir si elles perçoivent différemment l'influence des exigences de la vie au travail sur la vie hors travail.

## 1.2. Statistique descriptive

L'objectif de ce travail étant d'étudier, faut-il le rappeler, l'influence des horaires à typiques sur la vie de travail sur la vie hors travail chez les femmes non cadres et femmes cadres, la statistique descriptive nous permettra de comparer les scores moyens des femmes non cadres et à ceux des femmes cadres. Nous voulons savoir, ici, si cette influence varie avec le statut professionnel. Le tableau N°1 ci-après donne un aperçu des résultats obtenus à cet égard.

**Tableau n°1** : Moyenne et écart-type ainsi que la valeur du test d'homogénéité pour chaque contrainte de la vie au travail et chaque facteur de la vie hors travail chez les femmes interrogées (femmes non cadres vs. femmes cadres)

	Femmes non cadres (n= 25)	Femmes cadres (n= 25)	
Contraintes des horaires :	Moyenne (Ecart-type)	Moyenne (Ecart-type)	Test d'homogénéité de différence entre les moyennes en probabilité bilatérale (p)
1-Horaires alternants	23,40 (3,92)	22,24 (4,29)	0,3233*
2-Semaines variables	23,40 (4,26)	21,92 (4,08)	0,2157*
3-Pas de repos de 48 heures	21,16 (3,74)	20,60 (4,41)	0,6304*
Facteurs de la vie hors travail :			
1-Vie familiale	20,48 (3,96)	18,68 (5,11)	0,1703*
2-Vie sociale	19,88 (3,95)	18,04 (4,03)	0,1096*

\*p non significatif.

De ce tableau, il apparaît que les scores moyens des femmes interrogées, quel que soit le statut professionnel, ne présentent pas des grands écarts, aussi bien au niveau de l'impact des contraintes horaires sur la vie au travail qu'en ce qui concerne les facteurs liée à la vie hors travail. En effet, lorsqu'on applique le test d'homogénéité de différence entre les moyennes en probabilité bilatérale, on observe qu'il n'y a aucune différence

significative entre les femmes non cadres et celles qui sont cadres. C'est le cas, par exemple, de *les horaires alternants*: femmes non cadres (*moyenne* : 23,40, *écart-type*= 3,92) et femmes cadres (*moyenne*= 22,24, *écart-type*= 4,29) ;  $p= 0,3233$ , non significatif.

L'analyse corrélacionnelle qui va suivre, nous permettra d'apprécier, les liens que les différentes contraintes des horaires de la vie au travail entretiennent entre elles, d'une part, et avec les facteurs liés à la vie hors travail, d'autre part, en comparant les femmes non cadres et les femmes cadres.

### 1.3. Analyse corrélacionnelle

Il s'agit, ici, d'analyser les intercorrélacions des contraintes horaires de la vie au travail (tableau n°2), d'une part, et des facteurs de la vie hors travail (tableau n°6), d'autre part, chez les femmes du secteur privé et public. Cela va nous permettre de voir si ces intercorrélacions varient en fonction du statut professionnel (non cadres *vs.* cadres).

**Tableau n°2 :** Matrice d'intercorrélacions des contraintes de la vie au travail chez les femmes du secteur privé et public (non cadres *vs.* cadres)

Contraintes des horaires :	Femmes non cadres (n=25) r			Femmes cadres (n= 25) r		
	Horaires alternants	Semaines variables	Pas de repos de 48 heures	Horaires alternants	Semaines variables	Pas de repos de 48 heures
1-Horaires alternants	-			-		
2-Semaines variables	0,30 ns	-		0,22 ns	-	
3-Pas de repos de 48 heures	-0,01 ns	-0,00 ns	-	0,20 ns	0,22 ns	-

*ns* : corrélacions non significatives.

Ce tableau montre que les corrélacions obtenues entre les différentes contraintes des horaires de la vie au travail vont de -0,00 à 0,30, chez les femmes non cadres, et de 0,20 à 0,22, chez les femmes cadres. Toutes ces corrélacions sont, soit nulles, soit faibles ; elles restent, donc, difficilement interprétables.

Comme, on peut le constater, ces résultats indiquent que les contraintes des horaires de la vie de travail mesurées, ici, n'entretiennent aucun lien significatif entre elles, dans les deux sous-groupes ; par conséquent, elles ne nous permettent pas de distinguer les femmes non cadres et les femmes cadres, quant à la manière dont elles perçoivent les contraintes des horaires de la vie de travail.

Le tableau qui suit nous permet d'apprécier les liens que les deux facteurs de la vie hors travail entretiennent entre eux, en fonction du statut professionnel.

**Tableau n°3:** Matrice d'intercorrélations des facteurs de la vie hors travail chez les femmes du secteur privé et public (non cadres vs. cadres)

Facteurs de la vie hors travail	Femmes non cadres (n=25) r		Femmes cadres (n=25) r	
	Vie familiale	Vie sociale	Vie familiale	Vie sociale
Vie familiale	-		-	
Vie sociale	<b>0,51*</b>	-	<b>0,45*</b>	-

\*Corrélations significatives marquées en gras à  $p < .05$

Les résultats de ce tableau montrent que les deux facteurs qui mesurent la vie hors travail entretiennent entre eux des liens positifs et significatifs, aussi bien chez les femmes non cadres ( $r=0,51$ ,  $p < .05$ ) que chez celles qui sont cadres ( $0,45$ ,  $p < .05$ ). Apparemment, elles sont satisfaites de leur vie familiale et de leur vie sociale, plus chez les non cadres que chez les cadres.

Dans le même esprit, nous voulons mesurer le lien entre les contraintes des horaires de la vie au travail (variable indépendante) et les facteurs liés à la vie hors travail (variable dépendante), afin de voir s'il varie avec le statut professionnel des femmes non cadres et des femmes cadres. Le tableau n°4, ci-après, présente les résultats de ce lien.

**Tableau n°4 :** Matrice de corrélations des contraintes des horaires de la vie au travail (V.I.) avec les facteurs de la vie hors travail (V.D.) chez les femmes (non cadres vs. cadres)

Contraintes des horaires de travail	Femmes non cadres (n= 25)		Femmes cadres (n= 25)	
	Facteurs de la vie hors travail		Facteurs de la vie hors travail	
	Vie familiale (r)	Vie sociale (r)	Vie familiale (r)	Vie sociale (r)
1-Horaires alternants	0,02	0,18	0,20	0,33
2-Semaines variables	<b>0,42*</b>	0,13	0,25	<b>0,59*</b>
3-Pas de repos de 48 heures	0,09	0,25	<b>0,46*</b>	<b>0,41*</b>

\*Corrélations significatives marquées en gras à  $p < .05$

De ce tableau, il ressort, que sur 6 corrélations testées dans chaque sous-groupe, une seule présente une valeur positive et significative chez les

femmes non cadres (*semaines variables/vie familiale* :  $r= 0,42$ ,  $p<.05$ ), et trois chez les femmes cadres (*semaines variables/vie sociale* :  $r= 0,59$ ,  $p<.05$  ; *pas de repos de 48 heures/vie familiale* :  $r= 0,46$  ; *pas de repos de 48 heures/vie sociale* :  $r= 0,41$ ,  $p<.05$ ).

Donc, dans l'ensemble, les contraintes des horaires de la vie au travail prédisent mieux les facteurs de la vie hors travail, chez les femmes cadres que chez les femmes non cadres.

Dans le même ordre d'idées, nous avons voulu apprécier l'influence de ces contraintes d'horaires de travail sur l'indice de la satisfaction de la vie hors travail, à l'aide de la méthode de la régression multiple.

#### 1.4. Analyse de la régression multiple

L'analyse de la régression multiple va nous permettre de tester, comme nous l'avons énoncé précédemment, l'effet des contraintes d'horaires de la vie de travail sur l'indice de satisfaction de la vie hors travail, en comparant les femmes non cadres avec celles qui sont cadres. Les résultats de cette analyse sont présentés dans le tableau n°5, ci-après.

**Tableau 5** : Synthèse de la régression multiple de l'indice de satisfaction de la vie hors travail (V.D.) avec les contraintes d'horaires de la vie de travail (V.I.) chez les femmes interrogées (non cadres vs. cadres)

Femmes non cadres (n=25)	Indice de satisfaction de la vie hors travail (V.D.)						
	Valeur statistique						
Contraintes des horaires de la vie de travail (V.I.)	Bêta	R Multiple	R <sup>2</sup> Multiple	R <sup>2</sup> Ajusté	F (1,23)	Niveau P	Erreur-Type Estimations
1-Horaires alternants	0,085	0,085	0,007	-	0,169	0,684	7,371
2-Semaines variables	0,227	0,227	0,051	0,010	1,253	0,274	7,204
3-Pas de repos de 48 heures	0,112	0,112	0,012	-	0,293	0,593	7,351
<b>Femmes cadres (n=25)</b>							
Contraintes des horaires de la vie de travail (V.I.)							
1-Horaires alternants	0,380	0,380	0,144	0,107	3,894	0,060	8,44
2-Semaines variables	0,512	0,512	0,262	0,230	8,192	0,008	7,841
3-Pas de repos de 48 heures	0,468	0,468	0,219	0,185	6,472	0,018	8,067

Les résultats de cette synthèse indiquent, globalement, que les contraintes des horaires de la vie de travail constituent les meilleurs prédicteurs de l'indice de satisfaction de la vie hors travail chez les femmes cadres que chez celles qui sont non cadres. En effet, on n'observe aucun *bêta* significatif entre l'indice de satisfaction de la vie hors travail et les trois contraintes des horaires de la vie de travail mesurées, chez les femmes non cadres. En revanche, chez les femmes cadres, la *semaine variable* ( $\beta = 0,512$ ,  $f(1,23) = 8,192$ ,  $p < 0,008$ , significatif) et les *pas de repos de 48 heures* ( $\beta = 0,468$ ,  $f(1,23) = 6,472$ ,  $p < 0,018$ , significatif) présentent des valeurs *bêta* significatives avec le même indice. Ces résultats confirment donc ceux observés au tableau n°5.

Dans le souci d'analyser en profondeur nos données, nous allons, à présent, réaliser une analyse en composantes principales, afin de compléter l'information obtenue au niveau de l'analyse de la régression multiple.

### 1.5. Analyse en composantes principales

L'analyse en composantes principales (A.C.P.) va nous permettre d'apprécier la contribution de chaque variable mesurée au niveau des axes factoriels. Le tableau n°6, ci-après, donne un aperçu des résultats obtenus à ce sujet.

Tableau n°6 : Corrélations entre facteurs et variables : femmes non cadres vs. femmes cadres

Variables	Femmes non cadres (n=25)		Femmes cadres (n= 25)	
	Fact. 1	Fact. 2	Fact. 1	Fact. 2
1-Horaires alternants	-0,39	0,56	-0,52	-0,29
2-Semaines variables	<b>-0,64*</b>	0,50	<b>-0,67*</b>	0,53
3-Pas de repos de 48 heures	-0,29	<b>-0,66*</b>	<b>-0,67*</b>	-0,52
4-Vie familiale	<b>-0,79*</b>	-0,10	<b>-0,69*</b>	-0,47
5-Vie sociale	<b>-0,74*</b>	-0,35	<b>-0,84*</b>	0,200

\* $p < 0,001$

De ce tableau, il ressort que le facteur 1 est mieux corrélé significativement avec les variables mesurées, dans les deux sous-groupes, que le facteur 2. Néanmoins, on note que ces résultats sont nettement plus importants chez les femmes cadres (4/5) que chez les femmes non cadres (3/5) et confortent, par conséquent, les données du tableau 5 sur la synthèse de la régression multiple.

Soulignons, à cet égard, que la variable la plus saturée avec le premier facteur, chez les femmes non cadres est *vie familiale* ( $r = -0,79, p < 0,001$ ), alors que chez les femmes cadres, c'est *vie sociale* ( $r = -0,84, p < 0,001$ )

Quant aux résultats des valeurs propres, ils sont résumés dans le tableau n°7, ci-après.

Tableau n°7: Variables propres : femmes non cadres vs. femmes cadres

Valeur numéro	Femmes non cadres (n= 25)				Femmes cadres (n= 25)			
	Valeur propre	% Total variance	Cumul valeur propre	Cumul%	Valeur propre	% Total variance	Cumul valeur propre	Cumul %
1	1,85	37,11	1,85	37,11	2,37	47,56	2,37	47,56
2	1,15	22,11	3,01	60,22	0,91	18,22	3,28	65,78
3	0,93	18,76	3,94	78,99	0,81	16,35	4,10	82,13
4	0,72	134,56	4,67	93,55	0,54	10,81	4,64	92,95
5	0,32	6,44	5,00	100,00	0,35	7,04	5,00	100,00

Les résultats de ce tableau indiquent que la première valeur propre présente un pourcentage de variance plus élevé que les autres, mieux chez les femmes cadres (47,56%) que chez les femmes non cadres (37,11%). Ces résultats vont dans le même sens que ceux obtenus au niveau l'analyse en composantes principales.

Enfin, toujours dans le souci d'affiner nos résultats, nous avons voulu savoir si les caractéristiques individuelles, telles que l'âge, l'ancienneté et le nombre d'enfants à charge peuvent modifier de façon significative la relation initiale entre l'indice de satisfaction de la vie hors travail et les contraintes de la vie de travail, lorsque l'on maintient constante leur influence. Pour ce faire, nous avons calculé un coefficient de corrélation partielle entre l'indice de satisfaction de la vie hors travail (variable dépendante) et les contraintes de la vie de travail (variable indépendante), à caractéristiques individuelles constantes (variable modératrice). Le tableau n°8, ci- après, résume les résultats obtenus, à cet égard.

Du tableau n°8, il ressort que la prise en compte des caractéristiques individuelles, en maintenant constante leur influence, ne modifient pas de manière significative la relation initiale entre indice de satisfaction de la vie hors travail et les contraintes des horaires de la vie de travail, chez les femmes non cadres. En revanche, on note que chez les femmes cadres où l'on trouve des valeurs significatives, cette relation a tendance à augmenter légèrement entre *indice de satisfaction de la vie hors travail* et *semaines variables*, lorsqu'on maintient constante l'influence de l'âge ( $r_s = 0,51$  vs.  $r_p = 0,52, p < .05$ ) et à diminuer avec le *nombre d'enfants à charge* ( $r_s = 51$  vs.  $r_p = 0,49, p < .05$ ).

**Tableau n°8** : Coefficients de corrélations simple et partielle entre indice de satisfaction de la vie hors travail (V.D.) et contraintes de la vie de travail (V.I.) à caractéristiques individuelles constantes (variable modératrice) chez les femmes interrogées (femmes non cadres vs. femmes cadres)

Caractéristiques individuelles		Femmes non cadres (n= 25)			Femmes cadres (n= 25)		
		Indice satisf./ Horaires Alternants.	Indice satisf./ Semaines variables.	Indice satisf./ Pas de Repos de 48 heures	Indice satisf./ Horaires Alternants.	Indice satisf./ Semaines variables.	Indice satisf./ Pas de Repos de 48 heures
Age	r simple (rs)	0,09	0,23	0,11	0,38	<b>0,51*</b>	<b>0,47*</b>
	r partielle (rp)	0,08	0,21	0,11	0,38	<b>0,52*</b>	<b>0,47*</b>
Ancienneté	r simple (rs)	0,09	0,23	0,11	0,38	<b>0,51*</b>	<b>0,47*</b>
	r partielle (rp)	0,09	0,23	0,12	0,38	<b>0,51*</b>	<b>0,49*</b>
Nombre d'enfants à charge	r simple (rs)	0,09	0,23	0,11	0,38	<b>0,51*</b>	<b>0,47*</b>
	r partielle (rp)	0,07	0,22	0,10	0,34	<b>0,49*</b>	<b>0,48*</b>

\*Corrélations significatives marquées en gras à  $p < .05$

Par contre, en ce qui concerne la relation entre *indice de satisfaction de la vie hors travail* et *pas de repos de 48 heures*, on observe qu'elle a tendance à accroître légèrement avec l'ancienneté (rs= 0,47 vs. rp= 0,49,  $p < .05$ ) et avec le nombre d'enfants à charge (rs= 0,47 vs. rp= 0,48,  $p < .05$ ).

En définitive, il est sans conteste, au regard de ces résultats, que les caractéristiques individuelles n'influencent nullement la relation entre la satisfaction envers la vie hors travail et les contraintes des horaires de la vie de travail, chez les femmes non cadres, mais cette influence semble nette, chez les femmes cadres.

## 2. Analyse des résultats

### 2.1. Perception des contraintes des horaires du travail de femmes (non cadres versus cadres)

Pour apprécier la perception que les femmes interrogées ont des contraintes des horaires de leur travail, nous avons, dans un premier

temps, procédé à la statistique descriptive (cf. tableau n°4). Les résultats auxquels nous avons abouti montrent, globalement, que les scores moyens des femmes interrogées, ne varient pas de manière significative avec le statut professionnel. En effet, lorsqu'on applique le *test d'homogénéité de différence entre les moyennes en probabilité bilatérale*, on observe qu'il n'y a aucune différence significative entre les femmes non cadres et leurs homologues cadres. C'est le cas, par exemple, de la *horaires alternants* : femmes non cadres (*moyenne : 23,40, écart-type= 3,92*) versus femmes cadres (*moyenne= 22,24, écart-type= 4,29*) ;  $p= 0,3233$ , non significatif.

Ainsi, comme on peut le constater, ces résultats ne vont pas dans le sens de l'orientation de notre hypothèse 1, puisque le fait d'être non cadres ou cadres n'influence pas de manière significative la perception que les femmes interrogées ont des exigences qui entourent leur vie au travail.

Dans un deuxième temps, nous avons effectué une analyse corrélacionnelle, pour apprécier les liens que ces contraintes des horaires de travail entretiennent entre elles, pour voir si elles varient en fonction du statut professionnel (cf. tableau n°5). Les résultats de cette analyse font apparaître que les contraintes des horaires de la vie de travail n'entretiennent aucun lien significatif entre elles, d'un groupe à l'autre et ne permettent pas, par conséquent, de distinguer les femmes non cadres de les femmes cadres. Ces résultats viennent conforter la tendance observée au niveau des scores moyens (cf. tableau n°4) où il semble que les femmes interrogées, quel que soit leur statut professionnel, subissent de la même manière les contraintes des horaires de la vie au travail et, donc, en ont la même perception. Ce qui, *a priori*, invalide notre hypothèse 1.

## **2.2. Perception des facteurs liés à la vie hors travail chez femmes interrogées (non cadres versus cadres)**

La perception que les femmes interrogées ont des facteurs liés à leur vie hors travail a été appréciée à l'aide de la statistique descriptive (moyenne et écart-type) et de l'analyse corrélacionnelle. Les résultats obtenus au niveau de la statistique descriptive (cf. tableau n°4) montrent que les scores moyens ne présentent aucune différence significative entre les femmes non cadres et les femmes cadres ; c'est le cas, par exemple, de la perception de la *vie sociale* : femmes non cadres (*moyenne : 19,88, écart-type= 3,95*) versus femmes cadres (*moyenne= 18,04, écart-type= 4,03*) ;  $p= 0,1096$ , non significatif. Ces résultats ne permettent pas de vérifier notre hypothèse 2.

Ainsi, la manière dont ces femmes perçoivent leur vie familiale et sociale reste la même, qu'elles soient non cadres ou cadres. Cela peut se comprendre, puisqu'elles sont imprégnées des mêmes réalités sociales, du moins en ce qui concerne l'organisation de la société gabonaise basée sur l'entraide et la solidarité au sein des cellules familiales. Ce qui se vérifie, au niveau de l'analyse corrélacionnelle (cf. tableau n°6), puisqu'on a noté une corrélation significative entre la perception de la *vie familiale* et celle de la



*vie sociale*, chez les femmes non cadres ( $r=0,51$ ,  $p<0,05$ ) et cadres ( $0,45$ ,  $p<0,05$ ). Apparemment, il semble qu'elles sont satisfaites de leur vie de famille et de leur vie sociale. Cette satisfaction est plus manifeste chez les non cadres que chez les cadres ; ce qui valide notre hypothèse 2.

### **2.3. Influence des contraintes des horaires de la vie de travail des femmes interrogées sur l'organisation de la vie hors travail (femmes non cadres versus femmes cadres)**

Pour tester l'influence des exigences de la vie de travail (V.I.) sur l'organisation de la vie hors travail (V.D.), telle que perçue par les femmes interrogées, nous avons, d'abord, calculé la matrice de corrélations entre les deux variables (cf. tableau n°7). Les résultats auxquels nous sommes parvenu, montrent que, dans l'ensemble, les contraintes des horaires de la vie de travail prédisent mieux les facteurs de la vie hors travail, chez les femmes cadres que chez les femmes non cadres. En effet, on a observé qu'il y avait plus de corrélations significatives chez les cadres (*semaines variables/vie sociale* :  $r=0,59$ ,  $p<0,05$  ; *pas de repos de 48 heures/vie familiale* :  $r=0,46$  ; *horaires de travail/vie sociale* :  $r=0,41$ ,  $p<0,05$ ) que chez les non cadres (*semaines variables/vie familiale* :  $r=0,42$ ,  $p<0,05$ ). La caractéristique de ces corrélations, c'est qu'elles sont toutes significatives.

Au regard donc de ces résultats, il est visible que notre hypothèse 3 se trouve invalidée, puisque les femmes interrogées, quel que soit leur statut professionnel, sont satisfaites de la relation entre les contraintes des horaires de leur vie au travail et l'organisation de leur vie familiale et sociale. Cette relation est vécue plus positivement par les cadres que par les non cadres. Soulignons, par exemple que les contraintes des horaires de la vie de travail des femmes interrogées ne sont pas stressant, n'entraîne aucune tension pouvant entraver l'accomplissement des activités de la vie sociale, quel que soit le statut professionnel. Il en est même, en ce qui concerne les horaires de travail, ils ne sont pas perçus comme rigides chez les cadres et, donc, ne constituent pas un handicap à l'organisation des activités relatives à la vie familiale. Pour affiner nos analyses, nous avons, dans le même sens, fait une analyse de la régression multiple de l'indice de satisfaction de la vie hors travail (V.D.) avec les contraintes des horaires de la vie de travail (V.I.), afin d'apprécier le pouvoir prédictif de ces contraintes horaires sur la satisfaction de la vie hors travail. La synthèse de cette analyse (cf. tableau n°8) indique globalement, que les contraintes des horaires de la vie de travail constituent les meilleurs prédicteurs de l'indice de satisfaction de la vie hors travail chez les femmes cadres que chez celles qui sont non cadres. En effet, on n'a observé aucun *bêta* significatif entre l'indice de satisfaction de la vie hors travail et les contraintes des horaires de la vie de travail mesurées, chez les femmes non cadres. Par contre, chez les femmes cadres, les *semaines variables* ( $\text{bêta}=0,512$ ,  $f(1,23)=8,192$ ,  $p<0,008$ , significatif) et les *pas de repos de 48 heures* ( $\text{bêta}=0,468$ ,  $f(1,23)=6,472$ ,

$p < 0,018$ , significatif) présentent des valeurs *bêta* significatives avec le même indice. Ces résultats confirment donc ceux observés au tableau n°8.

A cet égard, il apparaît que, si l'on veut prédire la satisfaction de la vie hors travail, chez les femmes cadres, au regard des contraintes des horaires de leur métier, il faut agir sur la charge mentale et les horaires du travail.

Dans le souci d'approfondir l'analyse de nos résultats, nous avons réalisé une analyse en composantes principales, de façon à évaluer la contribution de chaque variable testée, par rapport aux axes factoriels (cf. tableau n°9). Les résultats auxquels nous avons abouti indiquent que la contribution des variables au Facteur 1 est meilleure, chez les femmes cadres (4/5) que chez les femmes non cadres (3/5) et confortent, par conséquent, les données du tableau 8 sur la synthèse de la régression multiple.

Il est important de faire remarquer ici que toutes les contributions des variables à cet axe factoriel sont négatives et que la variable la plus saturée avec le premier facteur, chez les femmes non cadres est *vie familiale* ( $r = -0,79$ ,  $p < 0,001$ ), alors que chez les femmes cadres, c'est *vie sociale* ( $r = -0,84$ ,  $p < 0,001$ )

Cela laisse entendre que, bien que les femmes interrogées accordent beaucoup d'importance à la satisfaction de leur vie familiale et sociale, il semble que les contraintes liées à la vie quotidienne ne favorisent toujours pas ce sentiment de satisfaction. C'est ce qui explique, sans nul doute, ces valeurs négatives. Ce constat s'inscrit dans l'orientation donnée à notre hypothèse 3.

#### **2.4. Effet modérateur des caractéristiques individuelles sur la relation entre les contraintes des horaires de la vie de travail et la vie hors travail chez les femmes interrogées (non cadres versus cadres)**

Dans le même ordre d'idées, nous avons voulu savoir si les caractéristiques individuelles avaient un effet modérateur sur la relation entre les contraintes des horaires de la vie de travail et la vie hors travail. Les résultats obtenus (cf. tableau n°11), à cet égard, indiquent que la prise en compte des caractéristiques individuelles, en maintenant constante leur influence, ne modifient pas de manière significative la relation initiale entre indice de satisfaction de la vie hors travail et exigences de la vie de travail, chez les femmes non cadres. Par contre, on observe que chez les femmes cadres où l'on trouve des valeurs significatives, cette relation a tendance à augmenter légèrement entre *indice de satisfaction de la vie hors travail* et *semaines variables*, lorsqu'on maintient constante l'influence de l'âge ( $r_s = 0,51$  vs.  $r_p = 0,52$ ,  $p < .05$ ) et à diminuer avec le *nombre d'enfants à charge* ( $r_s = 51$  vs.  $r_p = 0,49$ ,  $p < .05$ ). En revanche, en ce qui concerne la relation entre *indice de satisfaction de la vie hors travail* et *pas de repos de 48 heures*, on note qu'elle a

tendance à accroître légèrement avec l'ancienneté ( $r_s = 0,47$  vs.  $r_p = 0,49$ ,  $p < .05$ ) et avec le nombre d'enfants à charge ( $r_s = 0,47$  vs.  $r_p = 0,48$ ,  $p < .05$ ).

En résumé, ces caractéristiques individuelles influent très peu sur la relation entre les contraintes des horaires de la vie de travail et la satisfaction relative à la vie hors travail ; mais cela paraît plus net, chez les femmes cadres que chez les femmes non cadres. Ce qui, en définitive, contredit notre hypothèse 4.

Ainsi, plus les femmes cadres sont âgées, plus elles sont satisfaites des contraintes horaires de leur vie de travail, notamment la charge qu'entraîne l'exécution de leurs tâches, sur le plan nerveux, au regard de l'accomplissement des activités de leur vie sociale et familiale. Il en est de même, à propos de l'ancienneté : plus elles sont anciennes dans le poste, plus elles trouvent leurs horaires de travail compatibles avec l'organisation des activités de leur vie sociale et familiale ; il en est ainsi pour ce qui est du nombre d'enfants à charge : il ne constitue pas une entrave à l'accomplissement des activités liées à la vie hors travail, eu égard aux exigences de leur vie de travail.

### 3. Interprétation et discussion des résultats

Rappelons que la vie au travail des femmes interrogées comporte un certain nombre des exigences représentées sous la forme des contraintes d'horaires de travail. Ces contraintes sollicitent les capacités de ces femmes, aussi bien sur le plan physique que mental. Il s'agit alors d'étudier comment les répercussions de ces contraintes horaires se font ressentir par la suite dans l'organisation de la vie familiale et sociale (Queinnec *et al.*, 1995 ; Gadbois *et al.*, 2000). Evidemment, notre étude porte spécifiquement sur une population féminine. Ce cas paraît intéressant dans la mesure où les femmes ont des charges familiales qui pèsent plus que celles des hommes. En d'autres termes, ces charges liées à la gestion de la vie quotidienne continuent à influencer sur la vie personnelle (*cf.* par exemple les travaux Curie, 2000 ; Royer *et al.*, 2000). Dans ce cadre de réflexion, il semble que l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale reste prioritairement le problème des femmes.

Ainsi, à la lumière de nos résultats, il ressort, dans l'ensemble, que les femmes non cadres et cadres ne se différencient pas de manière significative, quant à la perception qu'elles ont des contraintes horaires de leur vie au travail et de leur vie familiale et sociale, contrairement à notre hypothèse 1. Pour comprendre l'attitude qui sous-tend ce résultat, il importe de se référer au mode d'organisation de la vie sociale au Gabon qui s'appuie sur la famille, au sens élargi du terme (Boussougou-Moussavou, 2004). En effet, les femmes, qu'elles soient non cadres ou cadres, arrivent à tempérer la charge de travail, à la maison, en recourant à des suppléances, à une sœur, à une cousine n'ayant aucune activités professionnelles, ou

encore aux enfants les plus âgés, dans l'accomplissement des tâches domestiques.

Donc, elles sont imprégnées des mêmes réalités, à savoir l'entraide et la solidarité au sein des cellules familiales. Cela se vérifie, du reste, au niveau de l'analyse corrélacionnelle entreprise où l'on a noté un lien positif entre la perception de la *vie familiale* et celle de la *vie sociale*, chez les femmes non cadres ( $r=0,51$ ,  $p<.05$ ) et cadres ( $0,45$ ,  $p<.05$ ).

Pailleurs, nos résultats ont montré, globalement, que les contraintes des horaires de la vie de travail avaient une influence positive sur la satisfaction de la vie familiale et sociale chez les femmes interrogées ; cette influence est plus ressentie chez les non cadres que chez les cadres.

Au regard de ces résultats, deux observations s'imposent : d'abord, les femmes interrogées, quel que soit leur statut professionnel perçoivent positivement les contraintes des horaires de leur vie au travail, puisqu'elles n'entravent nullement l'accomplissement des activités de leur vie familiale et sociale. On s'inscrit ici dans *le modèle de la diffusion*, développé par un certain nombre d'auteurs (Barnett et al., 1992 ; Demerouti et al., 2005), qui stipule que les expériences de la vie professionnelle ont tendance à se généraliser dans la vie hors travail, et réciproquement. Autrement dit, lorsque le travail procure une certaine satisfaction à la personne, cela affecte positivement sa vie privée, et inversement. Ce modèle se trouve donc vérifié ici, puisque la perception positive que les hôtesses d'accueil ont des exigences de leur travail affecte (de manière positive) la satisfaction qu'elles ressentent dans leur vie familiale et sociale.

Ensuite, ces résultats posent le problème du conflit travail-famille, selon lequel l'expérience du conflit-travail est associée à des effets néfastes sur la santé, à des difficultés dans l'exercice du rôle parental, ainsi qu'à un degré moindre de satisfaction en général (cf. par exemple Duxbury et Higgins, 1991 ; Higgins et al., 1992). Ce conflit est bien vécu par les femmes interrogées, contrairement aux études réalisées en Occident (cf. par exemple Royer et al., 2000). En effet, le fait d'exercer à la fois le rôle de parent, de travailleur et de faire face aux exigences de ces rôles ne constitue pas un facteur de stress, chez les femmes interrogées lors de cette enquête, quelle que soit leur charge familiale, en raison du milieu ambiant dans lequel elles vivent. C'est ce qui explique, semble-t-il, le sens de ces résultats. D'où l'intérêt de contextualiser les théories développées en Occident (Boussougou-Moussavou, 2004).

Enfin la prise en compte des caractéristiques individuelles des femmes interrogées (âge, ancienneté, enfants à charge), afin d'apprécier leur effet modérateur sur la relation entre les contraintes des horaires de la vie au travail et l'indice de satisfaction au travail, a montré que cet effet ne se produit que chez les femmes cadres et non chez les femmes non cadres, en raison sans nul doute des charges familiales trop pesantes chez ces dernières. Donc, ici, le statut professionnel joue un rôle important.

## Conclusion

Au terme de cette étude portant sur l'influence des horaires à typiques sur de la vie au travail sur l'organisation de vie familiale et sociale, nous sommes parvenue au constat selon lequel, globalement, la perception que les femmes interrogées ne permet pas distinguer, de manière significative, les non cadres et les cadres au regard des scores moyens obtenus au niveau de l'analyse descriptive, après application du *test d'homogénéité de différence entre les moyennes en probabilité bilatérale*.

Par ailleurs, l'impact des horaires à typiques sur la vie de travail mesurées, ici, ont une influence positive sur la satisfaction de la vie familiale et sociale. Cette influence est plus manifeste chez les femmes cadres que les femmes non cadres. Ce qui pose le problème du conflit travail-famille qui est vécu positivement, contrairement aux études réalisées en Occident où ce conflit est source de stress. Cela s'explique par le mode d'organisation sociale, au Gabon, basé sur l'entraide et la solidarité au sein des cellules familiales

Enfin, l'effet modérateur des caractéristiques individuelles (âge, ancienneté, enfants à charge) sur la relation entre les contraintes des horaires de la vie au travail et l'indice de satisfaction de la vie hors travail s'est produit uniquement chez les femmes cadres, mais pas chez les non cadres, en raison sans doute de leurs charges familiales trop pesantes.

Cependant, nous sommes consciente des limites de cette recherche : nous n'avons pas certainement cerné tous les facteurs qui traduisent les contraintes des horaires de la vie au travail des femmes non cadres et cadres que nous avons interrogées, puisqu'elles sont nombreuses et leur impact sur la satisfaction de la vie hors travail paraît énorme, au regard de la complexité des situations de travail. En outre, le concept de satisfaction de la vie hors travail est difficile à cerner et selon Boussougou-Moussavou (2003), sa réalité transcende les limitations de l'environnement social

## Bibliographie

- Barnett R., Marshall N.L., & Sayer A., "Positive spillover effects from job to home: a closer look", *Women and health*, 19, 1992, pp. 13-41.
- Boulingui J.-B., « La qualité de vie au travail et hors travail des femmes secrétaires à Libreville-Gabon », *Revue Semestrielle de l'Institut de Recherche en Sciences Humaines (CENAREST-Gabon)*, Vol. 11-12, N°11-12 Janvier-Décembre, 2008, pp..
- Impact des nouvelles formes d'organisation du travail, issues d'un accord de réduction du temps de travail sur la vie au travail et hors travail des salariés picards ayant réduit leur temps de travail*, Thèse de Doctorat nouveau régime en psychologie, Amiens, Université de Picardie Jules Verne, 2004.
- Boussougou-Moussavou A., *Analyse socio-affective du travail, conséquences et concomitants hors de la vie de travail*, Habilitation à diriger des recherches, Université de Rouen, 2004.

- « Enquête sur la satisfaction au travail des cadres d'entreprise et d'administration publique », *Psychologie du Travail et des Organisations*, Vol. 9, N°3/4, 2003, pp. 25-63.
- La désaffection au travail : une analyse du climat social, *Les Annales de l'Université Omar Bongo*, N°10 : Série Lettres et Sciences Humaines, 1996, pp. 29-40.
- Vie de travail et conséquences extra-professionnelles*, Thèse de Doctorat de 3<sup>e</sup> cycle en psychologie, Université de Paris X – Nanterre, 1985.
- Boussougou-Moussavou, J.A., Brunstein, I., & Andlauer P., *Le travail post>Ê*, Marseille, Les éditions O/E, 1988.
- Butat C., Cosset M., Barrit D., Bruyère D., & Volkoff S., « Les troubles du sommeil : effets conjoints de l'âge et du sexe, des horaires décalés de quelques contraintes de travail (une analyse quantitative) », *Le Travail Humain*, 62, (1), 1999, pp. 93-97.
- Cellier J.M., « Charge de travail et sécurité dans une tâche de manutention », *Le Travail Humain*, Vol. 43, N°1, 1980, pp. 3-16.
- Clerc J.M., « La formation, instrument d'une stratégie d'amélioration des conditions et du milieu du travail », *B.I.T.*, Vol. 121, N°5, 1982, pp. 603-613.
- Collins C., Tiedje L.B., & Stommel M., " Promoting positive well being in employed mothers: a pilot study", *Hear care for women international*, 13, 1992, pp. 77-85.
- Commaille J., *Les stratégies des femmes. Travail, famille et politique*. Paris, La Découverte, 1993.
- Curie J., & Hajjar V., « Vie de travail, vie hors travail: la vie en temps partagé », Lévy-Leboyer C. & Spérandio J.C. (Eds.), *Traité de psychologie du travail*, Paris, PUF, 1987, pp. 37-53.
- Demerouti E., Bakker A.B., & Schaufeli W.B., "Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 67, N°2, 2005, pp. 266-289.
- Gadbois C., *Aides-soignantes et infirmières de nuit, conditions de travail et vie quotidienne*, Paris, Etudes et Recherches, 1981.
- Gadbois C., Gaudart C., Guyot-Delacroix S., Laville A., Prumier-Grozelier A.M., « Le travail des femmes », C. Lévy-Leboyer & J.C. Sperandio (Eds.). *Traité de psychologie du travail* Paris, PUF, 1987, pp. 261-286.
- Higgins C.A., Duxbury L.E., & Irving R.H., " Work family conflict in the dual career family.", *Organizational behaviour and human decision process*, 51, 1992, pp. 51-75.
- Kabanoff B., & O'Brien G.E. " Work and leisure: A task attributes analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 65, N°5, 1980, pp. 596-609.
- Leplat J., Cuny X., *Introduction à la psychologie du travail*. Paris, PUF, 1977.
- Marine C., Escribe C., & Navarro C. « Incidences de l'activité professionnelle de la femme sur la régulation des activités dans le couple », *Le Travail Humain*, Vol. 44, N°1, 1981, pp. 23-38.
- Marshall N.L., & Barnett R.C., " Work family stains and gains among two carner couples", *Journal of community Psychology*, 21, 1993, pp. 64-78.
- Nicole-Drancourt C., « Organisation du travail des femmes et flexibilité de l'emploi », *Sociologie du travail*, 2, 1990, pp. 173-193.
- Poulmaire S., Pueyo V., & Weill-Fassina A. « Les temporalités dans le travail », Gangloff G., Kanas R., Koubénan C. et al. (Eds.), *Psychologie du Travail et des*

*Organisations : Voies de recherche du réseau de psychologie du travail et des organisations*, 2000, pp. 45-67.

Prévost J., & Messing K., « Stratégies de conciliation d'un horaire de travail variable avec les responsabilités familiales », *Le Travail Humain*, tome 64, 2, 2001, pp. 119-143.

Queinnec Y., Gadbois C., & Preteur V. « Souffrir de ses horaires de travail : poids de l'âge et histoire de vie », Marquie J.C., Paumes D. & Volkoff S. (Eds.), *Le travail au fil de l'âge* (342-378), Toulouse, Octares Edition, 1995.

Royer, N., Prévost, M., & Coutu, S. (2000). Les problèmes de surcharge et d'interférence entre le monde du travail et la vie familiale chez les parents qui élèvent des jeunes enfants. In B. Gangloff (ED.). *Satisfactions et souffrances au travail* (183-190). Paris : l'Harmattan.

Staines, G.L. (1980). Spillover versus compensation: A review of literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, Vol. 33, N° 2, 111-129.

Tilly, L. (1987). *Les femmes, le travail et la famille*. Paris: Ed. Rivages.

### **Abstract**

This paper aims at analyzing the satisfaction and dissatisfaction factors felt at work by employees on atypical shift on the different aspects of the job. After comparing different approaches of the transformations of the job and their consequences on people, we end up supporting the conception of the active socialization of the individual facing the social changes. Within a systematic perspective of the relation between life at work and life "after work", our hypothesis is as follows: satisfactions and dissatisfactions of woman senior employees and simply employees working on atypical shift depend on of the interaction between the "objective" variables (socio-biographical characteristics of the individual and the organizational context) and the "subjective" variables through which the individual gives a meaning to the activities regarding the different fields and life (professional, familial, personal, sociability) and plans the future. Apart from the contribution to a multidimensional approach of the satisfaction at work, this research contributes to the redefinition of the relations between life at work and life "after work". **Keywords:** Satisfaction, dissatisfaction, work, employment, atypical shift.