

Equilibre Vie Privée et Professionnelle pour une Performance au Travail

RANDRIANASOLO Jean de Dieu¹, ANDRIANARIZAKA Marc Tiana², RANDRIAMIHARISOA Mamy Alfa³, RASOAMPARANY Jean Marie Hervé⁴

¹PhD en Management des Ressources Humaines.
Prenslake Intercontinental University, Hongrie

²Doctor in cognitive sciences and applications
University of Antananarivo, Madagascar

³Senior Lecturer, / Doctor HDR Faculty of Economics, Management and Sociology,
University of Antananarivo, Madagascar.

⁴Doctor HDR in Management Science
University of Antsiranana, Madagascar.



Abstract – Les ressources humaines représentent un avantage concurrentiel pouvant contribuer au succès de l'entreprise. Dans ce contexte, il serait grave de négliger l'importance du capital humain en entreprise. Le bien-être des salariés devient stratégique pour assurer leurs performances. Ainsi se pose la problématique Y-a-t-il un lien significatif entre l'équilibre vie privée – vie professionnelle et le succès professionnel ?

En se basant sur une hypothèse qu'un équilibre vie - privée et vie professionnelle ait une influence significative sur la performance de l'employé. Ce travail vise, à partir d'une enquête par sondage d'opinion auprès de 250 salariés, à chercher à connaître l'impact d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle sur la performance au travail.

Keywords – Vie privée, Vie professionnelle, Equilibre, Performance, Employés.

I. INTRODUCTION

A cette ère de modernité, le travail tend à devenir progressivement le centre autour duquel gravite de la vie de l'Homme (Méda, 2010). Le travail est l'essence de l'homme, l'élément qui façonne son identité. Pourtant, le travail est l'un des premiers facteurs d'anxiété et de stress de l'époque actuelle¹. Et ce en dépit de l'évolution des conditions de travail au fil des dernières décennies².

Dans le milieu professionnel, il est courant de croire qu'une personne heureuse et satisfaite³ est plus performante dans son travail (Fisher, 2003). En regardant le cas de Madagascar, le concept de « bien – être au travail » n'a été abordé dans le pays qu'en 2014 par des ateliers de sensibilisation par le Groupement des Entreprises à Madagascar (GEM) et le Bureau International du

¹ <https://www.soigner-le-stress.fr> Consulté le 5/05/2021

² Enquêtes conditions de travail 1978, 1984, 1991, 1998, DARES opinion

³ Fisher, C. D. (2003), "why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory". Journal of Organizational Behavior, 24(6), 753-777.

Travail (BIT). Les crises politiques répétitives, la mauvaise gouvernance et la faiblesse des institutions constituent un obstacle au développement économique. L'écllosion de la crise sanitaire du Covid 19 en 2020 a révélé la fragilité de nombreuses entreprises dépourvues de capacité résiliente. La situation a affecté de nombreux salariés. Les fermetures d'entreprises, le chômage structurel et l'insécurité sont des facteurs de troubles psychiques et psychologiques.

Ces contextes nous incitent à chercher à connaître l'impact d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle sur le succès au travail. La problématique qui se pose est alors Y-a-t-il un lien significatif entre l'équilibre vie privée – vie professionnelle et le succès professionnel ?

D'après Fisher (2003), l'idée qu'une personne heureuse au travail est performante est très largement connue. Déjà dans les années 1920 – 1930, des études à Hawthorne avaient été conduites sur le sujet. Ils ont été poursuivis par Quick (2004). Plusieurs travaux scientifiques ont prouvé l'effet positif de cette croyance sur la performance individuelle et la performance organisationnelle (Cox & Leiter, 1992 ; Michie & West, 2004 ; Nelson & Simmons, 2003).

L'approche de Staw (1986) sur son ouvrage « Happy Productive Worker » s'intéresse à la relation entre le bien-être et la performance individuelle. On constate dans la littérature scientifique que le bien-être a souvent été mesuré à l'aide de la satisfaction au travail.

En se basant comme hypothèse suggérant qu'un équilibre vie - privée et vie professionnelle ait une influence significative sur la performance de l'employé. Cette analyse se base sur l'exploitation des données issues d'une enquête par sondage d'opinion auprès d'un échantillon⁴ de 250 salariés des grandes entreprises malgaches. L'analyse statistique des résultats évaluant l'équilibre vie - privée et vie professionnelle des salariés ainsi que leurs performances au travail servira à démontrer la dépendance entre ces deux variables.

II. CADRE CONCEPTUEL

L'époque contemporaine est marquée par 3 courants. Entre les années 70 à 80, des manifestations ont eu lieu pour améliorer les conditions de travail. Ensuite, les années 2000 sont marquées par la nécessité de concilier la vie privée et la vie professionnelle. Plus récemment, en 2010, il y a l'émergence du concept de bonheur au travail⁵. L'état de l'art sur la vie privée et vie professionnelle fait mention de 4 concepts : Les conflits, la conciliation, l'enrichissement et l'harmonisation⁶.

Les premiers travaux sur le sujet abordent le conflit travail – famille. Kahn et al. (1964) apportent des clarifications sur le contexte. Une personne est amené à endosser plusieurs rôles : dans la famille, dans le travail, dans une organisation politique ou autre⁷. Ainsi, lorsque le déséquilibre au niveau travail - famille est abordé, il s'agit d'une incompatibilité⁸ au niveau des rôles d'un individu dans le domaine du travail et de la famille qui engendre des conflits (Greenhaus et Beutell, 1985). En se référant à Danna et Griffin (1999), un stress dans l'une des sphères : la sphère privée ou la sphère professionnelle a tendance à se répandre sur les deux sphères. C'est un « Spillover Stress ⁹ ».

Plus tard le concept d'enrichissement est introduit par Kirchmeyer (1992). Elle explique que le temps passé au travail par l'individu permet d'enrichir ses compétences utiles dans son travail. Il y a une relation de cause à effet directe entre le temps passé avec sa famille et ses réseaux de travail et l'augmentation d'engagement organisationnel ou de satisfaction au travail (Lee et Brotheridge, 2006). En d'autres termes, investir du temps hors de son travail n'en diminue pas moins le niveau d'engagement. Au contraire, l'expérience de l'individu s'étend, et peut devenir un atout de performance au travail¹⁰.

Le concept de conciliation est défini par Chrétien et Létourneau (2006) comme la facilité de jongler entre les activités familiales et les activités professionnelles en respectant les obligations liées à chacune d'elle. Greenhouse et al. (2003) apportent plus de précision à ce concept en faisant référence à la mesure selon laquelle l'individu maintient un niveau assez élevé

⁴ Caractéristique en annexe (Tableau 15)

⁵ Laurent Cappelletti et Maurice Thévenet (2000), « *Le bonheur est-il gérable ?* ».

⁶ Idem.

⁷ : Kahn M., Wolfe D., Quinn R., Snoek J., Rosenthal R. (1964), « *Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity* », New York.

⁸ Greenhaus J.-H., Beutell N.-J. (1985), « *Sources of conflict between work and family roles* », *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, p.76-88

⁹ Cormier, M. (2008), « *La Performance de citoyenneté des équipes* ». Québec.

¹⁰ Lee R.-T., Brotheridge C.-M. (2006), « *Enrichissement et conciliation du lien entre le travail et la famille* », dans El AKREMI A., GUERRERO S., NEVEU J.-P. *Justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel*, Comportement organisationnel, Vol. 2, De Boeck, p.189-205

d'engagement et de satisfaction dans son rôle familial et professionnel de manière respective. Pailhé et Solaz (2010) émettent des critiques sur le terme « Conciliation » à cause de l'image positive qu'elle dégage de son sens. En effet, ce terme induit à ne pas prendre en compte les difficultés, les renoncements et compromis impliquée par la gestion de temps familiale et professionnelle¹¹.

Selon Sainsaulieu (1977), les entreprises n'ont reconnu l'importance de l'épanouissement personnel pour les salariés que dans les années 1970. Il envisage la vie professionnelle par divers angle, notamment « le Retrait » : qui voit dans le travail un moyen de subsister, « la fusion » ou moyen d'assurer la survie entre individus ; « la négociation » qui permet l'échange et « l'affinité » comme levier d'ascenseur social (Sainsaulieu, 1987). D'après Dumas (1999), les salariés qui se sentent être privés de quelque chose au niveau professionnel vont compenser ce manque dans des activités hors – travaux dans lesquels ils feront preuve d'implication, par exemple : sorties entre amis, activités sportives... Staines (1980) quant à lui souhaite mettre en évidence la situation inverse, autrement dit un individu peu satisfait dans sa vie privée (Absence de communication dans la maison, difficulté scolaire des enfants...) qui va s'impliquer pour compenser dans son activité professionnelle.

Bolger et Schilling (1991) pensent que les employés qui ressentent beaucoup d'émotions négatives sont enclin à adopter des tactiques interpersonnelles belliqueuses. A l'opposé, les personnes qui expérimentent plus d'émotions positives dans le milieu de travail sont plus coopératives et moins agressives (Isen & Baron, 1991)¹². A cela s'ajoute le résultat de l'analyse sur la théorie de la fixation de but qui selon Georges et Brief (1996) révèle une plus grande initiative de fixation d'objectifs relatif au travail chez les employés qui ressentent des émotion positives¹³. Staw et Barsade (1993) y trouve aussi une plus grande créativité¹⁴.

III. RESULTATS

Les résultats exposés concerneront dans un premier temps l'évaluation de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des salariés et ensuite leur niveau de performance au travail. Ces analyses serviront par la suite à vérifier la dépendance entre les deux variables.

1. Equilibre entre vie privée et professionnelle

Le tableau 1 présente les items utilisés pour évaluer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et d'après la tendance des réponses, tous les items présentent une moyenne inférieure à 3 ce qui signifie que les employés ont tendance à être en désaccord avec l'affirmation.

Tableau 1 : Tendance des réponses collectées

VARIABLES	ITEMS	MOYENNE	ECART - TYPE
Equilibre entre vie privée et vie professionnelle	Item 13 : Travail et activités familiales	2,74	1,34
	Item 14: Equilibre famille travail	2,92	1,28
	Item 15 : Responsabilités travail –famille	2,68	1,17
	Item 16 : Importance travail et vie familiale	2,42	1,23
	Item 17: Impact du stress sur la vie familiale	2,54	1,18
	Item 18 : Evènements professionnels	2,66	1,20
	Item 19 : Pression famille et travail	2,61	1,27
	Item 20 : Stress quotidien	2,44	1,05

¹¹ Pailhé A., solaz A. (2010), « *Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ?* », Travail, genre et sociétés, Vol. 2, No. 24, p.29-46

¹² Isen, A. M. ., & Baron, R. A. (1991), "*Positive affect as a factor in organizational behavior*". Research in Organizational Behavior, 13, 1-53.

¹³ George, J. M. ., & Brief, A. P. (1996), "*Motivational agendas in the workplace: The effects of feelings on focus of attention and work motivation*". In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, Vol. 18. (pp. 75-109). US : Elsevier Science/JAI Press.

¹⁴ Staw, B. M., & Barsade, S. G. (1993), "*Affect and managerial performance: A test of the sadder-but-wiser vs. happier-and-smarter hypotheses*". Administrative Science Quarterly, 304-331.

Item 21 : Déformation professionnelle	2,78	1,18
Item 22 : Niveau de professionnalisme	2,58	1,00
Item 23 : Comportement professionnel	2,58	1,01
Item 24 : Résolution de problème	2,65	1,19

Source : Auteurs, 2021

Le tableau des statistiques de corrélation de Pearson en tableau 2 révèle qu'il existe une corrélation entre les dimensions de la variables Equilibre vie privée et vie professionnelle ($\text{sig} = 0,000 < 0,005$). Elles sont positivement corrélées au seuil de 1%. L'intensité de la relation entre le Stress de la vie familiale et Professionnelle et du Comportement se distingue avec 51,1%. Lorsque l'une ou l'autre sphère de la vie de l'individu l'affecte par le Stress, il y a un impact considérable sur son comportement.

Tableau 2: Corrélations des composantes de l'équilibre vie privée et vie professionnelle

		EPP_STRESS	EPP_COMPORTEMEN T	EPP_TEMPS
EPP_STRESS	Corrélation de Pearson	1	,511**	,406**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000
	N	200	200	200
EPP_COMPORTEMEN T	Corrélation de Pearson	,511**	1	,320**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000
	N	200	200	200
EPP_TEMPS	Corrélation de Pearson	,406**	,320**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	
	N	200	200	200

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

Source : Auteurs, 2021

L'analyse factorielle de la variable : Equilibre vie privée et vie professionnelle, il a été constaté que 2 items sont douteux. L'un est relatif à la dimension Temps et l'autre relatif à la dimension Comportement. En effet, ils ont dû être retirés de l'analyse en raison de leur faible charge factorielle et faible valeur d'extraction.

Tableau 3: Indice e KMO et test de Barlett de l'équilibre vie privée et vie professionnelle

Indice KMO et test de Bartlett		
Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.		,764
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx.	398,478
	Ddl	45
	Signification	,000

Source : Auteurs, 2021

Le tableau 3 montre que l'Indice de KMO est de $0,764 > 0,5$. La valeur du khi-deux est d'approximativement de 398,478 et un degré de liberté de 45. Ces deux indicateurs sont bien acceptés dans l'analyse. Le Test de Barlett étant très significatif (0.000), indique le rejet de l'hypothèse nulle selon laquelle la matrice de corrélation est égale à l'identité. Ainsi, les conditions sont remplies pour effectuer l'Analyse Factorielle Exploratoire à travers l'Analyse par Composante Principale.

Tableau 4: Variance totale expliquée de l'équilibre vie privée et vie professionnelle

Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	3,209	32,091	42,091	3,209	32,091	42,091	2,474	24,737	34,737
2	1,340	13,403	55,494	1,340	13,403	55,494	1,702	17,022	51,759
3	1,126	11,260	66,754	1,126	11,260	66,754	1,500	14,995	66,754

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Source : Auteurs, 2021

Le tableau de la variance totale expliquée en tableau 4 indique que le 1er axe factoriel relatif aux items sur le Stress fournit 24,73% de l'information totale alors que le 2ème axe factoriel, concernant les items sur le Comportement fournit 17,02% et le 3ème facteur sur le Temps fournit 14,99%. Il s'agit d'un pourcentage cumulé de 66,75%. Dans ce cas, ces 3 axes factoriels sont à retenir car elles représentent 66,75% de l'information. Il n'y a donc qu'une perte de 33,24%.

Tableau 5: Qualité de représentation et matrice de composante EPP

Items	Extraction	Composante		
		1	2	3
<u>Item 13</u> : Le temps que je consacre au travail m'empêche de participer aux activités et tâches quotidiennes de la maison	,599	,311	,064	,695
<u>Item 14</u> : Il m'arrive de manquer des activités familiales en raison d'un manque de temps	,712	,076	,148	,827
<u>Item 15</u> : Le temps que je passe avec ma famille, je devrais la passer entreprise car ça pourrait être utile à ma carrière.	,599	-,026	,713	,224
<u>Item 17</u> : Souvent, les responsabilités familiales me stressent et je ne peux pas me concentrer sur mon travail	,647	,705	,209	,085
<u>Item 18</u> : Souvent, je suis très affecté par des évènements liés à mon travail, à tel point que cela m'empêche de contribuer à ma vie de famille	,598	,618	,248	,261
<u>Item 19</u> : La pression familiale et professionnelle me stressent et m'empêche de faire ce que j'aime	,667	,748	-,007	,090
<u>Item 20</u> : A la fin de la journée, mon travail me laisse dans un état de stress	,626	,700	,015	,188
<u>Item 21</u> : Les comportements que j'ai à la maison et qui sont appréciés par mon cercle familial ne semblent pas efficaces à mon travail	,617	,097	,694	,161
<u>Item 23</u> : Les comportements qui sont efficaces à mon travail, ne m'aident	,681	,417	,605	-,203

pas à être un meilleur membre de ma famille.				
Item 24: Le comportement efficace adopté face à un problème dans mon travail est inefficace pour résoudre un problème à la maison	.670	,510	,464	-,308

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales. Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.

Convergence de la rotation dans 6 itérations

Source : Auteurs, 2021

D'après le tableau 5 ci-dessus, Les valeurs d'extraction dépassent 0,5 et leur charge factorielle est satisfaisante d'où leur pertinence. Les valeurs d'extraction des items sont en générale supérieures à 0,5. De ce fait, la qualité de représentation des variables est acceptable. L'item le mieux représenté est l'item 12 avec 0,712. L'item le moins représenté est l'item 18 avec 0,598.

La matrice de Composante montre 3 axes factoriels pouvant résumer l'information totale. Le premier facteur regroupe les items relatifs au Stress. Sur les 4 items mobilisés, aucun n'a été éliminés. Ce facteur comporte aussi 1 item relatif au comportement. Le deuxième facteur regroupe les items relatifs au comportement. 1 item a été retiré en raison de la qualité de représentation faible. Ainsi, sur les 4 items mobilisés, 2 sont corrélés au 2ème axe factoriel et disposant de valeurs d'extractions et de valeurs propres satisfaisantes. Il comporte aussi 1 item relatif au Temps. Le troisième facteur concerne les items relatifs au temps. Sur les 4 items mobilisés, seulement 2 items sont corrélés au 3ème axe factoriel.

Une fois les résultats de l'analyse factorielle obtenue, l'étape suivante consiste à mener une analyse de fiabilité montrée en tableau 6. Chaque dimension est testée avec ses items constitutifs. L'Alpha de Cronbach est un des moyens les plus efficaces pour mesurer la fidélité des items. Plus il est proche de 1, plus l'ensemble est homogène¹⁵. Plus les items sont homogènes, plus le degré de cohérence augmente et plus ils sont orientés vers la mesure d'un seul et même construit.

Les dimensions permettant d'analyser l'équilibre vie privée et vie professionnelle sont : Le Temps, La Stress, et la Comportement.

Tableau 6: Synthèse des statistiques de fiabilité dimensionnelle EPP

Dimension de l'équilibre vie privée et vie professionnelle	Alpha de Cronbach	Nombre d'items initial	Nombre d'items retenus
Temps	0,720	3	2
Stress	0,873	4	4
Comportement	0,626	4	4

Source : Auteurs, 2021

Les dimensions : Stress et Comportement indiquent respectivement un Alpha de Cronbach satisfaisant et supérieures à 0,7 : 0,873 et 0,826. Par contre, pour la dimension Temps, au départ, il affichait un Alpha de Cronbach de 0,669 qui est passé à 0,720 une fois l'item défaillant retiré.

2. Mesure de la performance individuelle des salariés

Plusieurs items exposés dans le tableau 7 permet de mesurer la performance individuelle des salariées, A titre de rappel, l'échelle utilisée a une notation allant de 1 (Fortement en désaccord) à 5 (Fortement en Accord).

Les items présentant une moyenne inférieure à 3 montrent le désaccord des salariés par rapport à l'affirmation. Les items présentant une moyenne égale à 3 montrent qu'ils ont une tendance à être neutre par rapport aux affirmations avancés. (Items : 35,40, 42,43, 46,47). Les items affichant une moyenne supérieure à 3, montrent une tendance à être accord avec les affirmations proposés. (Items : 34, 36,37,38,39,41,44,45)

¹⁵ <http://spss.espaceweb.usherbrooke.ca/pages/interdependance/alpha-de-cronbach.php> consulté le 20 Octobre 2021

Tableau 7: Tendance des réponses sur la performance individuelle

VARIABLES	ITEMS	MOYENNE	ECART - TYPE
Performance au Travail	Item 34 : Niveau de productivité	4,2	1,01
	Item 35 : Accomplissement au travail	3,94	1,12
	Item 36 : Atteinte des normes	4,14	1,01
	Item 37 : Obtention d'excellents résultats	4,23	1
	Item 38 : Rigueur de travail	4,12	1,05
	Item 39 : Investissement au travail	4,07	1,06
	Item 40 : Perfectionnisme dans les tâches	3,79	1,07
	Item 41 : Rendement de travail	4	1,27
	Item 42 : Effort supplémentaire	3,94	1,12
	Item 43 : Atteinte de buts plus exigeants	3,99	1,1
	Item 44 : Respect des deadlines	4,04	1,08
	Item 45 : Développement des connaissances	4,07	1,1
	Item 46 : Formation de développement	3,97	1,11
	Item 47 : Enrichissement des compétences	3,71	1,45

Source : Auteurs, 2021

Selon le tableau 8, tableau de corrélation, d’une manière générale, le degré de signification est de $0,000 < 0,005$. Les relations entre les dimensions sont en conséquence significatives et positives.

L’intensité des relations varie entre 0,460 et 0,574. La variable Performance individuelle présente des dimensions avec 2 fortes corrélations parmi elles. La première est la forte relation entre la Qualité et la Persistance : 57,4%. La deuxième est la relation entre la Productivité et la Persistance : 54,6%.

Tableau 8:Corrélations des composantes de la Performance individuelle

	PERFCE_PROD	PERFCE_QUALITE	PERFCE_PERS ISTANCE	PERFCE_PRFNMT
PERFCE_PROD	Corrélation de Pearson	1	,491**	,546**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000
	N	200	199	200
PERFCE_QUALITE	Corrélation de Pearson	,491**	1	,512**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000
	N	199	199	199
PERFCE_PERSISTANCE	Corrélation de Pearson	,546**	,574**	1

Equilibre Vie Privée et Professionnelle pour une Performance au Travail

	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	200	199	200	200
PERFCE_PRFC TION NMENT	Corrélation de Pearson	,460**	,512**	,467**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	200	199	200	200

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

Source : Auteurs, 2021

L'analyse factorielle de la Variable Performance individuelle en tableau 9 a mis en évidence 3 items douteux. Deux d'entre eux appartiennent à la dimension Persistance. Et l'un concerne la dimension Productivité. Il en a donc fallu faire l'élimination en raison de leurs faibles charges factorielles.

Tableau 9: Indice de KMO et Test de Barlett de la variable Performance individuelle

Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.		,859
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx.	756,477
	Ddl	55
	Signification	,000

Source : Auteurs, 2021

L'indice de KMO est de 0,859, soit supérieure à 0,5. Avec un Khi- deux approximatif de 756,477 et un degré de liberté de 55, la signification du Test de Barlett : 0,000 est donc très significatif. Les données sont en conséquence factorisables. L'Analyse Factorielle peut être menée à bien.

La variance totale expliquée en tableau 10, montre que 3 facteurs sont retenus pouvant contenir 72,65% de l'information totale. Il peut être conclu une perte d'information de 27,35%. Le 1^{er} axe factoriel relatifs à la qualité et la persistance fournit 25,77% de l'information, le 2^{ème} axe factoriel relatif aux items de productivité fournit 19,62% et le 3^{ème} axe factoriel concernant les items de perfectionnement fournit 17,25%.

Tableau 10: Variance totale expliquée de la variable Performance individuelle

Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	4,632	42,112	52,112	4,632	42,112	52,112	2,835	25,772	35,772
2	1,193	10,843	62,955	1,193	10,843	62,955	2,159	19,624	55,397
3	1,067	9,696	72,652	1,067	9,696	72,652	1,898	17,255	72,652

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Source : Auteurs, 2021

Les valeurs d'extraction en tableau 11, montrent que la qualité de représentation des variables est acceptable, les valeurs sont supérieures à 0,5. L'item le mieux représenté est l'item 40 pour 0,750. L'item le moins représenté est l'item 37 pour 0,598.

Tableau 11: Qualité de représentation et matrice de composante de la Performance individuelle

Items	Extraction	Composante		
		1	2	3
<u>Item 34</u> : J'atteins un haut niveau de productivité au travail	,725	,203	,815	,139
<u>Item 35</u> : J'accomplis autant voire même plus de travail que ce qui est attendu	,633	,163	,774	,081
<u>Item 37</u> : J'obtiens d'excellents résultats dans mon travail	,598	,181	,698	,219
<u>Item 38</u> : Je suis rigoureux dans mon travail	,577	,729	,154	,146
<u>Item 39</u> : Je fais le meilleur dont je suis capable et ne me contente pas d'un travail passable	,659	,762	,246	,134
<u>Item 40</u> : Je me préoccupe du moindre détail de la tâche à effectuer, afin de m'assurer que tout soit fait correctement	,750	,830	,063	,238
<u>Item 41</u> : Je fais de l'excellent travail afin de déterminer ce qui pourrait favoriser un bon rendement dans l'avenir	,599	,684	,213	,179
<u>Item 42</u> : Je fournis un effort supplémentaire afin de compléter une tâche avec succès, malgré les difficultés et les revers	,593	,540	,431	,231
<u>Item 45</u> : Je développe mes connaissances en suivant des cours à l'extérieur	,601	,128	,159	,747
<u>Item 46</u> : Je profite des occasions de formation ou de développement offerts par l'organisation	,636	,354	,230	,677
<u>Item 47</u> : Je tente d'enrichir mes compétences en profitant des opportunités qui s'offrent à ceux dans l'environnement de travail	,667	,179	,094	,791

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales ; Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser. a. Convergence de la rotation dans 4 itérations.

Source : Auteurs, 2021

La matrice de composante après rotation révèle que les items relatifs à la Qualité sont corrélés au 1^{er} axe factoriel. Tous les 4 items mobilisés sont retenus. Les items relatifs à la productivité sont positivement corrélés au 2^{ème} axe factoriel. Sur les 4 items mobilisés, 3 items seulement sont acceptables. Et les items concernant la Persistance sont corrélés au 3^{ème} axe factoriel. Sur les 4 items mobilisés, 2 d'entre eux seulement sont retenus.

Le dernier variable de l'étude est la Performance individuelle avec les dimensions suivantes : La Productivité, la Qualité, la Persistance et l'Environnement.

Tableau 12: Synthèse des statistiques de fiabilité dimensionnelle de la Performance individuelle

Dimension de la Performance individuelle	Alpha de Cronbach	Nombre d'items initial	Nombre d'items retenus
Productivité	0,761	4	2
Qualité	0,811	4	4
Persistance	0,507	3	1
Perfectionnement	0,869	3	3

Source : Auteurs, 2021

Selon le tableau 12, tableau des statistiques de fiabilité, la dimension Qualité (0,811) est convaincante avec un indice de fiabilité dépassant 0,7. Il en est de même pour la dimension Perfectionnement avec 0,869. Pour la Productivité, l'Alpha de Cronbach est passé de 0,653 à 0,761 après le retrait de 2 items défailants. Pour la Persistance, le retrait des items défailants a fait passer l'alpha de Cronbach de 0,472 à 0,507, néanmoins, il reste insuffisant.

IV. DISCUSSION

Cette phase pour but de comprendre la relation directe entre la Performance individuelle et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. La corrélation permet de déterminer l'intensité (forte ou faible) et la nature de la relation (positive ou négative).

Tableau 13: Corrélations Equilibre travail- famille et Performance

		PERFCE_ PRODUCTIVITE	PERFCE_Q UALITE	PERFCE_ PERSISTANCE	PERFCE_ PERFECTIONN EMENT
EPP_TEMPS	Corrélation de Pearson	-,024	-,040	-,007	-,039
	Sig. (bilatérale)	,732	,571	,920	,583
	N	200	200	200	200
EPP_STRESS	Corrélation de Pearson	-,222**	-,259**	-,203**	-,202**
	Sig. (bilatérale)	,002	,000	,004	,004
	N	200	200	200	200
EPP_COMPORTEMENT	Corrélation de Pearson	-,004	-,195**	-,138	-,061
	Sig. (bilatérale)	,957	,006	,051	,393
	N	200	200	200	200

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

Source : Auteurs, 2021

Le tableau 13 ci-dessus démontre qu'il n'y a pas de corrélation entre le comportement et le temps avec les dimensions de la Performance individuelle. Les valeurs de p-values sont toutes supérieures au seuil de signification de 5% à en citer le temps et la qualité de travail : 0,571 ; ou même le comportement et le perfectionnement : 0,393. Il n'y a que le Stress qui est corrélé avec les dimensions de la performance. De plus cette relation est significativement négative surtout au niveau du lien avec la Qualité (-25,9%).

La validation de l'hypothèse se poursuit dans le tableau 14 par l'examen des Coefficients Ratio (CR) qui devait être supérieure à 1,96. L'hypothèse nulle (H0) suppose qu'il n'existe pas de liens entre les 2 variables au seuil de significativité de 5% (P). En guise de rappel L'hypothèse suggère qu'un équilibre vie - privée et vie professionnelle ait une influence significative sur la performance de l'employé.

Tableau 14: Synthèse des statistiques des tests d'hypothèse

	Liens	Estimate	S.E	C.R	P
PERFORMANCE	<--- EQUILIBRE	-0,053	0,059	-0,906	0,365

Source : Auteurs, 2021

Le Coefficient Ratio est négatif :-0,906, il devrait être à une valeur supérieure à 1,96. Par ailleurs, la Probabilité P est hors norme avec 0,365 >0,05. Par conséquent, l'hypothèse est invalide. Il n'y a pas de corrélation entre l'Equilibre vie privée- vie professionnelle et la performance individuelle.

V. CONCLUSION

Ayant comme objectif d'analyser la relation entre l'équilibre vie privée et professionnelle et la performance individuelle des salariés, cette recherche se base sur l'analyse des résultats d'enquêtes d'un échantillon de 250 salariés. Ces analyses ont montré que la performance individuelle des salariés ne dépend pas de l'équilibre vie privée et professionnelle. En effet, aucune corrélation n'a été détectée dans les différentes analyses effectuées.

REFERENCES

- [1]. **Cormier, M.** (2008), "*La Performance de citoyenneté des équipes*". Québec.
- [2]. **Fisher, C. D.** (2003), "why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory". *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 753-777.
- [3]. **George, J. M., & Brief, A. P.** (1996), "*Motivational agendas in the workplace: The effects of feelings on focus of attention and work motivation*". In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, Vol. 18. (pp. 75-109). US : Elsevier Science/JAI Press.
- [4]. **Greenhaus J.-H., Beutell N.-J.** (1985), "*Sources of conflict between work and family roles*", *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, p.76-88
- [5]. **Isen, A. M., & Baron, R. A.** (1991), "*Positive affect as a factor in organizational behavior*". *Research in Organizational Behavior*, 13, 1-53.
- [6]. **Kahn M., Wolfe D., Quinn R., Snoek J., Rosenthal R.** (1964), "*Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity*", New York.
- [7]. **Laurent Cappelletti et Maurice Thévenet** (2000), « *Le bonheur est – il gérable ?* ».
- [8]. **Lee R.-T., Brotheridge C.-M.** (2006), « *Enrichissement et conciliation du lien entre le travail et la famille* », dans El Akremi A., Guerrero S., Neveu J.-P. *Justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement professionnel, Comportement organisationnel*, Vol. 2, De Boeck, p.189-205
- [9]. **Pailhe A., Solaz A.** (2010), « *Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ?* », *Travail, genre et sociétés*, Vol. 2, No. 24, p.29-46.
- [10]. **Staw, B. M., & Barsade, S. G.** (1993), "*Affect and managerial performance: A test of the sadder-but-wiser vs. happier-and-smarter hypotheses*". *Administrative Science Quarterly*, 304-331.

ANNEXE

Tableau 15: Caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon

Variables	Modalités	Effectif	Fréquence
Genre	Masculin	94	47
	Féminin	106	53
Age	De 18 à 24 ans	26	12,6
	De 26 à 35 ans	55	26,6
	De 36 à 45 ans	64	30,9
	De 46 à 55 ans	49	23,7
	Plus de 55 ans	9	2,9
Niveau d'étude effectué	Doctorat	28	13,5
	Master	89	43
	License	83	40,1
Situation matrimoniale	Célibataire	75	36,2
	Marié (e)	94	45,4
	Veuf (ve)	20	9,7
	Divorcé (e)	11	5,3
Direction	Direction Financière	23	11,1
	Direction des Ressources Humaines	27	13
	Direction des Relations Clients	20	9,7
	Direction Marketing	33	15,9
	Direction Commerciale et distribution	37	17,9
	Direction Technique et Informatique	20	9,7
	Direction Mécénat et Solidarité	19	9,2
	Direction des Stratégies et Développement Digital	21	10,1

Source : Auteurs, 2021