

La perception que les cadres ont de la retraite, et son impact sur la relation vie au travail/vie hors travail

Jean-Baptiste **BOULINGUI**¹

Institut de Recherche en Sciences Humaines

B.P. 846 Libreville

Email : jhybe2002@yahoo.fr

Résumé

A partir d'une enquête par questionnaire menée auprès de 30 cadres du secteur public et 30 cadres du secteur privé, nous avons voulu connaître d'une part, les opinions de ces cadres concernant la perception qu'ils ont de la retraite, et d'autre part, de mesurer, d'évaluer l'impact de la retraite sur la relation vie au travail et vie hors travail des salariés interrogés. Pour mesurer la *perception de la retraite*, nous avons utilisé un questionnaire. Il a été élaboré sur la base des informations recueillies à partir d'une pré-enquête réalisée auprès de 20 cadres du secteur public et du secteur privé. Cet article propose de mieux comprendre la relation qui existe entre la retraite, la vie au travail et la vie personnelle et sociale de quelques salariés Gabonais.

Mots clés : Retraite, vie au travail, vie hors travail.

Summary

¹ Chargé de recherche (CAMES) Institut de Recherche en Sciences Humaines

I- Introduction

Pour toute sa vie, un salarié est appelé à franchir trois étapes nécessaires, afin de s'épanouir. Ces différentes étapes sont déterminées par l'apprentissage ou l'éducation qui permet d'acquérir des connaissances qui lui serviront plus tard ; la période active dans laquelle il appliquera ses connaissances antérieures et nouvellement acquises, dans laquelle il tentera de réaliser ses ambitions pour mieux vivre sa retraite. Enfin, la retraite constitue la troisième étape. Elle sera vécue par rapport à la manière dont elle l'aura perçue durant sa période de travail.

Ainsi, grâce à son travail, l'individu s'affirme, devient autonome, est capable de vivre en ne dépendant que de lui-même, d'avoir une famille et de réaliser ses ambitions. Et c'est ce travail qui fera en sorte qu'il soit respecté par les siens, car c'est à lui que seront confiées toutes les responsabilités d'un chef de famille. Quant à lui-même, se voyant doté de tous les pouvoirs, il se sentira important pour sa famille et pour la société à laquelle il appartient.

En sus, pour sa gouverne et pour son équilibre psychique, l'individu doit, pendant qu'il travaille encore, établir des projets pour assurer sa vie post-travail. En le faisant, il ne dépendra de personne et se verra garder l'autorité acquise au sein de sa famille. De plus, en évitant la misère, il épargnera à ses enfants de commettre des impairs ou des délits en allant voler, mendier ou braquer des gens parce qu'ils ont faim et surtout parce que leurs géniteurs n'auront su que leur donner la vie et non les entretenir de sorte que, devenus autonomes, ils puissent être des personnes responsables et dignes.

Cependant, ce qui nous amène à parler de la retraite chez les Gabonais c'est d'avoir remarqué que certains d'entre eux répugnent le fait d'aller à la retraite. En effet, nous avons constaté que plusieurs travailleurs partent à la retraite sans avoir construit une seule maison pour se loger, ni même mis des fonds de côté, hormis les cotisations versées aux institutions chargées de la retraite telles que la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) pour ne manquer de rien économiquement et ainsi continuer à satisfaire les besoins de leur famille et les leurs propres. Mais ce qui est réel, c'est qu'ils ont un nombre d'enfants à charge assez élevé (pouvant aller jusqu'à dix en moyenne) et une ou plusieurs femmes « dotées ». Et certains, refusant d'aller cultiver les champs au village, vivent misérablement en ville.

Pour ce faire, notre étude porte sur la perception que les cadres ont de la retraite et l'impact qu'elle est censée induire sur la relation entre la vie au travail et la vie hors travail, en faisant une étude comparative entre le secteur public et le secteur privé.

Dans cette optique, nous avons formulé l'hypothèse générale selon laquelle *la perception qu'on a de la retraite a une influence sur la relation vie au travail -vie hors travail*.

De cette hypothèse générale, découlent trois hypothèses opérationnelles :

- H1 : *la perception que les cadres ont de la retraite et des dimensions de la relation vie au travail-vie privée (SWING) varie avec le secteur d'activité. On s'attend à ce que cette perception soit meilleure dans le secteur privé que dans le secteur public.*

- H2 : *la perception que les cadres ont des effets de la retraite sur la relation vie au travail-vie privée varie en fonction du secteur d'activité. On s'attend à ce que cette perception soit meilleure dans le secteur privé que dans le secteur public.*

- H3 : *la prise en compte des variables signalétiques telles que l'âge, l'ancienneté et le nombre d'enfants à charge, maintenues constantes, module la perception des effets de la retraite sur la relation vie au travail-vie privée, plus avec les cadres du secteur privé qu'avec leurs homologues du secteur public.*

Pour vérifier ces hypothèses, nous allons mener une enquête par questionnaire auprès de 30 cadres du secteur public et 30 cadres du secteur privé.

II. Revue de la question

A travers ce sujet, nous souhaitons montrer que la manière dont l'individu perçoit ou prépare sa retraite a forcément des conséquences, qu'elles soient négatives ou positives, dans son environnement familial et que les personnes travaillant au privé sont susceptibles de mieux la préparer que celles travaillant au public.

Aussi, l'intérêt de cette étude réside-t-il dans le fait de savoir si les Gabonais se soucient de leur retraite, et de voir comment ils perçoivent cette retraite et l'impact qu'elle induit sur la relation vie au travail-vie hors travail.

II. 1. Le concept de la retraite

En général, le terme « retraite » désigne une personne qui a cessé toute activité professionnelle et qui se traduit par une pension retraite. Il peut aussi être défini comme passage de la vie professionnelle active à l'oisiveté, déterminé par l'âge chronologique. Ainsi, un retraité serait une personne qui ne répond plus au critère « âge » pour continuer à travailler. Mais, aura assez de temps devant lui, car il n'a plus rien à faire, il s'ennuie.

Cependant, elle peut aussi se définir comme une action qui conduit à se détacher d'une position précédemment occupée, puis par glissement de sens, l'état d'une personne ou d'un groupe qui s'est ainsi retiré. En outre, un retraité est celui-là qui a travaillé dans une structure durant une période donnée et qui finit par s'en aller. Les raisons de son départ peuvent être multiples, mais la principale reste l'âge chronologique comme cité dans la première définition. Et les autres facteurs à ce départ peuvent être la fatigue psychologique et physique, le mauvais état de santé ou alors, l'envie de se mettre à son propre compte en prenant une retraite anticipée.

Bien que la seconde définition soit trop généralisée, c'est-à-dire qu'elle n'émette aucun facteur amenant le travailleur à la retraite, nous pensons qu'elle sied mieux à notre sujet dans la mesure où nous pouvons la compléter sur certains points. D'abord, nous ajoutons qu'un retraité n'est pas celui qui est oisif comme semble l'énoncer la première définition. Etre retraité ne signifie pas rester les bras croisés, mais aussi se livrer à d'autres passions qui peuvent être lucratives (petites activités telles que l'agriculture, la pisciculture, la chasse, la pêche) ou bénévoles (faire son jardin, être dans les ONG et participer à toute sorte de campagnes de sensibilisation, pour aider la population) ou qui maintiennent l'esprit à l'éveil (lecture ou écriture).

Puis, l'on peut avoir le statut de retraité, sans avoir une pension retraite, en allant toujours à l'encontre de la première définition pour laquelle un retraité est celui-là qui a cessé toute activité professionnelle qui se traduit par une pension retraite. En effet, selon les conditions² établies par la CNSS³, ne peut bénéficier d'une pension retraite que celui qui a :

- 60 ans révolus au moment de la demande ;
- cessé toute activité salariale ;
- été immatriculé depuis au moins 20 ans ;
- accompli au moins 120 mois d'assurance au cours des 20 dernières années qui précèdent la date d'admission à la retraite.

Nous rappelons que ces conditions ne concernent que la CNSS, car l'âge varie selon les secteurs d'activité.

De ce fait, celui qui remplit toutes ces conditions mérite de recevoir une pension retraite qui équivaut à 40% du salaire moyen des 36 derniers mois de son activité. Cette pension a un plafonnement qui est de 300000 Fcfa/mois, mais aucune pension n'est inférieure à 80% du S.M.I.G.⁴

II.2. Le concept de travail

Nous devons savoir que le concept de travail a pris naissance avec la sédentarisation et le développement des propriétaires agricoles et l'élevage. De ce fait, il est continuellement présent dans la vie de l'homme, car ce dernier ne peut vivre sans travailler. En effet, travailler consiste à poser une action en vue d'un objectif et que le facteur « rémunération » n'est pas un critère agissant dans la définition du vocable travail. Ainsi, faire son ménage, cultiver son champ ou faire du sport peuvent être considérés comme travail. Travailler, c'est donc fournir de l'effort dans le but de produire une oeuvre utile.

En faisant un retour en arrière, nous savons que dans l'évolution du travail, celui-ci était vu comme dévalorisant, exprimait la soumission, la contrainte chez les Grecs, à la fin du Moyen-Age. De ce fait, il n'y avait que les femmes et les esclaves pour travailler. A l'époque, le travail se résumait à

² Assurance vieillesse régie par la loi n°61/63 du 23 décembre 1963, in *journal officiel de la République gabonaise* du 1^{er} février 1964.

³ Caisse Nationale de Sécurité Sociale qui est le collecteur des contributions patronales et salariales.

⁴ Salaire Minimum Inter Garanti

toute activité manuelle, d'où pour Gorz (1987), le travail est indigne pour l'homme. Tandis que les activités de l'esprit, la réflexion, étaient réservées aux maîtres et étaient vues comme loisirs. Aussi, les maîtres définissaient-ils dans la société, les objectifs de la vie en société grâce à la raison et à la parole.

En progressant au 18^e siècle, le travail devient pour l'homme un moyen d'autonomie, une puissance productive qui crée de la valeur échangeable. Grâce à son travail, il peut négocier sa place dans la société. Cependant, il est toujours dévalorisant, car les ouvriers ou les prolétariats du textile passaient les journées entières à travailler sans pour autant acquérir des produits de longue durée. A l'instar de leur salaire qui ne pouvait être épargné, mais servait à nourrir immédiatement la famille. Donc, pour continuer à se nourrir, il était nécessaire de travailler chaque jour. On y distingue donc le vrai travail, qui vise au développement de l'humanité, et le travail réel qui aliène l'homme.

A partir du 19^e siècle, nous considérons deux versants. Le premier la recherche d'enrichissement en réduisant le temps de travail pour se libérer peu à peu. Ainsi, cette société qui est dite communiste donne à l'homme l'occasion d'avoir, en dehors du temps de travail, un temps de loisir, d'épanouissement. Le deuxième versant où l'homme ne travaille plus pour des besoins économiques, pour se nourrir ou avoir du matériel. Il a déjà tout cela. Ce qu'il convoite à l'heure actuelle, c'est d'exercer un travail qui lui permette de s'épanouir, de se réaliser et de s'exprimer.

De ce fait, bien que le concept travail soit assez difficile à cerner, nous avons quelques auteurs qui ont proposé quelques définitions. Pour cela, l'on retient que c'est l'activité physique ou intellectuelle obligatoire que la société exige ou que l'on s'impose en vue d'un but déterminé. La notion implique l'idée de responsabilité. Ou encore : *ensemble des actions sociales conduites par des personnes qualifiées, dans le cadre d'une mission autorisée et/ou légale au de sein de structures publiques ou privées, en direction d'un individu ou des groupes en difficulté afin de contribuer à la résolution de leurs problèmes* (Tsala-Tsala, 2006, p.214).

Ces deux définitions abondent dans la même direction au sens où le travail désigne toute action ayant un but ainsi que le disent Brief et Nord (in Morin, 1997). En effet, l'homme en vue de s'épanouir, va exercer une activité qui exigera les compétences physiques et/ou intellectuelles qu'il possède. Il est amené à travailler ou à exercer cette activité pour sa réalisation personnelle et pour les responsabilités familiales qui lui incombent. Ainsi, le travail est présent pour l'amélioration du niveau de vie ou pour avoir un niveau de vie décent (Gangloff, 2000). Par là, nous entendons que celui qui travaille est capable de nourrir, d'offrir un toit à sa famille, de l'habiller, de la soigner et de l'éduquer.

Mais pour que cela se fasse, encore faut-il que la rémunération soit assez conséquente, sinon plus, afin d'avoir des possibilités de faire et de réaliser des projets. Ces projets-là qui contribueront au bien-être de soi et de la famille et ce, jusqu'à la période post-travail. Cette période-là qui, lorsqu'on a rempli toutes les conditions, permet au travailleur d'acquérir une pension. Or en réalisant des projets tels que des activités rémunératrices pendant la période active ou s'il a ouvert un compte d'épargne retraite, son état de retraité lui permettra bien de maintenir sa famille dans l'épanouissement, au niveau matériel et affectif.

II. 3. Le concept de hors travail

Le hors travail a trait à tout ce que fait la personne en dehors de sa profession, c'est-à-dire la vie personnelle et sociale du salarié telle que le soin et l'éducation des enfants, les loisirs, les tâches domestiques, en outre, l'entretien du foyer.

Ce temps peut être considéré comme un temps libre où les contraintes du travail n'entrent pas en considération et l'individu peut exploiter ce temps de la façon qui lui convient, selon son bon vouloir. Mais tout en sachant que les exigences de la vie hors travail continuent d'être réelles, telles que celles conjugales, parentales, amicales, de la fratrie et celles en tant que fils ou fille.

La vie extraprofessionnelle d'un individu est étroitement liée à sa vie professionnelle, étant donné que les deux agissent réciproquement l'une sur l'autre. En effet, leur interaction peut améliorer ou détruire l'existence de l'une ou de l'autre. C'est ainsi qu'avant de travailler, la personne peut avoir une existence substantielle avec un certain nombre de besoins à réaliser. Mais, lorsque cette personne devient active, son mode de vie change, s'améliore.

Bien que travaillant déjà, la qualité des besoins et leur quantité augmentent, sa façon de vivre aura changé positivement grâce au facteur travail. Et lorsque tout va bien chez soi, l'on est bien plus motivé à fournir un travail excellent et même à concevoir des projets ou à donner de la satisfaction de manière à faire parler de soi et de se faire convoiter par de grandes entreprises.

La communication, la compréhension et la maîtrise de l'environnement social, matériel et idéal », de telle sorte qu'elles permettent de comprendre la représentation dont se fait l'individu sur certaines réalités, afin d'orienter son action et ses conduites.

Pour cela, en contextualisant cette théorie, nous allons voir comment les cadres des administrations publiques et privées se représentent la retraite et les conduites qu'ils adoptent par rapport à cette représentation. Etant donné que c'est la manière de percevoir la retraite qui dirigera l'action ou la conduite du travailleur, nous avons donc décelé les deux types de conduites qu'il pourra afficher:

- s'il se représente la retraite positivement, il fera tout ce qu'il pourra, afin de l'assurer. Une personne consciente que la période de la retraite est différente de celle de travail, surtout sur le plan financier, va adopter certaines conduites pour prévenir les conséquences néfastes qui risqueront de rendre sa vie misérable. Nous disons surtout sur le plan financier, car le salaire et toutes les primes l'accompagnant seront suspendus. Il ne lui restera qu'une maigre pension. Aussi, durant son exercice professionnel, devra-il mettre en place des moyens lui permettant d'avoir une vie plus ou moins équilibrée à sa retraite tels que l'épargne et/ou des activités à but lucratif ;
- s'il se la représente négativement, il ne pensera ni ne se souciera de l'apprêter. Ne pas prendre conscience de sa retraite, c'est que l'on se jette dans le gouffre sans le savoir et cela voudrait dire qu'on ne voit pas plus loin que le bout de son nez, puisque l'on ne sait pas prévoir le futur, on ne vit qu'à l'instant présent. En effet, pour ceux qui se disent que « je verrai cela plus tard » ou « je vivrai avec ce que l'Etat ou mon employeur cotise pour moi », ils ne verront pas le temps passer. Alors un beau jour, ils se réveilleront, tandis qu'il ne leur restera plus que cinq avant d'aller à la retraite, et à ce moment ils se demanderont ce qu'ils ont bien pu réaliser pendant qu'ils travaillaient. Ils commenceront à avoir peur, car ils n'ont que la pension. En conséquence, ayant une grande famille à sa charge, une situation économique déplorable, l'on deviendra dépendant, l'on se sent envahi de sentiments de regret, de honte et de culpabilité, car l'on se sentira rejeté, abandonné non seulement par la famille, mais aussi par ses relations sociales.

2. L'action située

Avant de parler de l'action située, nous allons d'abord définir la motivation. Ainsi, la motivation est le processus physiologique responsable du déclenchement de la poursuite et de la cessation d'un comportement. Elle est aussi vue comme le désir que nous avons à assouvir par le moyen de son intensité. D'ailleurs, Lévy-Leboyer (1984) abonde dans ce sens en disant que c'est « ce qui déclenche l'activité, la dirige vers un certain but et la prolonge tant que ce but n'est pas atteint ».

Pour cela, selon le découpage de Kanfer (1990), nous nous intéressons aux théories du choix cognitif, précisément celle de l'action située. Ces théories du choix cognitif entrent aussi dans la lignée des théories de processus d'après Campbell & al. (1970).

Ainsi, pour Visetti (1989): « les actions sont toujours socialement et physiquement situées et la situation est essentielle à l'interprétation de l'action. Par situation, on doit entendre un complexe de ressources et de contraintes qui peuvent toutes, le cas échéant, jouer un rôle significatif sans pour autant que ce rôle soit nécessairement réductible à un jeu de représentations mentales préalablement objectivées dans les appareils cognitifs ».

En d'autres termes, la situation détermine le comportement de l'individu. Donc, l'homme pose l'action par rapport à la situation qui se présente. En sus, la théorie de l'action située requiert, comme toutes les théories de processus, le fait d'appréhender les mécanismes utilisés par lesquels l'individu est poussé à accomplir un acte. De ce fait, de la situation de besoins dans laquelle se trouve une personne, celle-ci doit être pragmatique afin d'obtenir une retraite convenable.

II.4. Problématique

Le travail permet à celui qui occupe un emploi de pouvoir s'offrir un niveau de vie décent. Et puisque l'on ne saurait travailler toute la vie au sein d'un organisme, l'individu doit se soucier de son avenir. De ce fait, pour mener à bien notre étude, nous avons pris quelques travaux déjà réalisés dans ce domaine.

En effet, Ntoutoume Ngoua (1989) s'est intéressé au vécu psychologique de la retraite par les différentes catégories socioprofessionnelles du secteur public. Quant à Mouloungui (2006), il s'appuie sur l'impact de la retraite précoce sur les jeunes retraités militaires. En ce qui concerne, les travaux réalisés pour Fidelity International (août - septembre 2006), ils se basent sur la préparation financière +2de la retraite chez les Européens. Pour le travail d'Elchandus & al., il consiste à analyser les causes de départ anticipé chez les Belges. Tandis que l'étude de Spain, Bédard et Paiement a pour souci de savoir si à la retraite, les femmes âgées de plus de 45 ans n'ont plus ou n'espèrent plus à une vie professionnelle. Nous finirons par celle de Fouquereau en 2002 dont le souci est de réadapter le RSI en RSI-F.

Toutes ces études ont été menées pour expliquer le phénomène de la retraite et son impact sur la vie des personnes ne travaillant plus ou ne pouvant plus travailler. Notre but est de comprendre comment les Gabonais perçoivent leur retraite pour examiner les conséquences que cela induit au niveau de la relation vie au travail-vie hors travail des agents du secteur public et du privé. Aussi face à cela, nous pensons pouvoir nous servir de l'étude de Fidelity International dans le cadre de la préparation de la retraite et de celle de Spain & al., dans la recherche des facteurs conduisant à la retraite.

Concernant la théorie que nous avons utilisé dans cette recherche scientifique, nous avons opté pour la théorie de l'action située qui entre dans le cadre des théories du choix cognitif, selon Kanfer (1990) et ces dernières faisant partie des théories de processus d'après Campbell (1970). Cette théorie pour laquelle c'est la situation dans laquelle se trouve l'individu qui détermine son comportement (Visetti, 1989), soutiendra notre travail et nous fera savoir si elle est adaptée à notre contexte culturel africain. Ceci dit, nous devons nous attendre à ce que si le travailleur est conscient de ce que représente la retraite dans sa vie, il va la préparer en sachant dévier les obstacles qui se présenteront à lui. Et l'inverse de cette situation prédira des moments très difficiles à vivre pour celui qui n'aura pas pris conscience.

Sachant d'ores et déjà que les conséquences (positives ou négatives) de la vie post-active sont dues à la manière que le travailleur a considéré celle-ci pendant sa période active, nous désirons donc savoir:

-le Gabonais prépare-t-il sa retraite? Ou encore, la prend-t-il au sérieux ou la banalise-t-il? En d'autres termes, a-t-il réuni toutes les conditions nécessaires durant sa vie active, afin d'assurer son épanouissement personnel et celui de sa famille ou attend-t-il son arrivée pour ne s'apprêter qu'à cet instant précis?

- les agents du secteur public ont-ils la même perception de la retraite que ceux du secteur privé ?

III. Méthodologie

Pour mesurer la *perception de la retraite*, nous avons utilisé un questionnaire. Elaboré sur la base des informations recueillies à partir d'une pré-enquête réalisée auprès de 20 cadres du secteur public et du secteur privé.

Ce questionnaire comprend 21 propositions ou items sur la manière dont les sujets perçoivent leur retraite.

Concernant, l'appréciation de la relation vie au travail-vie privée, nous avons utilisé un instrument appelé « SWING » (Survey work-home interaction-nijimeden de Geurts mis au point en 2000 et rapporté par Lourel, Gana et Wawrzyniak (2005). Il mesure l'interface « vie privée-vie au travail ».

IL s'agit plus précisément d'une mesure comportant 22 items assortis d'une échelle de réponse à quatre points. Ces items ont été sélectionnés et adoptés à partir de 17 échelles pour évaluer l'interférence « vie privée-vie travail ». Les items retenus mesurent quatre dimensions :

- les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée (négative WHI « Work-Home Interaction ») mesurés par huit items (par exemple « trouvez-vous difficile de remplir vos obligations familiales parce que vous êtes toujours en train de penser à votre travail ») ;
- les effets négatifs de la vie privée sur la vie au travail (négative HWI « Home-Work Interaction »), mesurés par quatre items dont celui-ci : vous avez du mal à vous concentrer sur votre travail parce que les problèmes familiaux vous préoccupent ») ;
- les effets positifs de la vie au travail sur la vie privée (positive HWI « Home- Work Interaction ») mesurés par cinq items (exemple : « vous arrivez mieux à tenir vos engagements à la maison parce que votre travail vous le demande aussi ») ;
- les effets positifs de la vie privée sur la vie au travail (positive HWI « Home- Work Interaction »), mesurés par cinq items (exemple : vous gérez plus efficacement votre temps au travail parce que vous devez aussi le faire à la maison »).

La cotation s'effectue en faisant la somme des scores d'items correspondants à l'échelle visée (item côté de 0 à 3 points (*jamais* : 0, *parfois* : 1, *souvent* : 2, *toujours* : 3)).

Pour notre part, nous avons pris le soin de pré-tester auprès des enseignants du secondaire de sexe masculin (n=10) et de sexe féminin (n=10) cet instrument. La compréhension des items n'a posé aucun problème. C'est pourquoi, nous n'avons modifié aucun item. Donc, nous avons conservé la version originale, celle rapportée par Loure *et al.* (2005).

Présentation de l'outil d'analyse de données : Statistica

Pour traiter nos données, 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).

STATISTICA n'est pas seulement "un logiciel statistique avancé". Il offre non seulement une rapidité de traitement, et la possibilité de manipuler des jeux de données/plans de taille quasiment illimitée, mais également une gamme incomparablement complète de procédures avec des graphiques entièrement intégrés d'une qualité exceptionnelle.

Ce logiciel est utilisé pour le traitement des données quantitatives. Ce traitement nous a permis de mettre en évidence les analyses suivantes :

- 1- *Statistique descriptive* ;
- 2- *Analyse corrélacionnelle* ;
- 3- *Régression multiple* ;
- 4- *Corrélacions partielles* ;
- 5- *Analyse en composantes principales* (A.C.P.).

Rappelons que l'objectif de cette recherche est de mesurer l'impact de la perception de la retraite sur la relation travail-hors travail chez les cadres du secteur public et du secteur privé. Ainsi, dans cette optique, nous allons faire une étude comparative entre les cadres du secteur public et ceux du secteur privé, afin de voir si cet impact varie en fonction du secteur d'activité.

IV. Présentation de quelques résultats.

IV.1. Statistique descriptive

Le but de ce travail étant d'apprécier, comme nous venons de le rappeler, l'impact de la perception de la retraite sur la relation travail-hors travail, la statistique descriptive nous a permis de comparer les scores moyens des cadres du secteur public et ceux du secteur privé. Nous voulions savoir, ici, si ces scores variaient avec le secteur d'activité. 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 à propos de la perception de la retraite et de chaque dimension de la SWING chez les cadres (Secteur public versus Secteur privé).

	Secteur public (n= 30)	Secteur privé (n= 30)	
Perception de la retraite et des dimensions de la relation vie au travail-vie privée (SWING).	Moyenne (Ecart-type)	Moyenne (Ecart-type)	Test d'homogénéité de différence entre les moyennes en probabilité bilatérale (p)
-Perception de la retraite	9,73 (1,99)	10,36 (1,90)	0,248
Dimensions de la relation vie au travail-vie privée (SWING) :			
1-Effet négatif de la vie de travail sur la vie privée	8,96 (5,32)	6,30 (4,41)	0,0393*
2-Effet négatif de la vie privée sur la vie de travail	1,66 (1,72)	2,50 (2,16)	0,1010
3-Effet positif de la vie de travail sur la vie privée	8,13 (5,00)	8,76 (4,60)	0,6135
4- Effet positif de la vie privée sur la vie de travail	9,26 (5,69)	9,96 (5,58)	0,6323

***p significatif**

Au regard de ce tableau, il apparaît que la distribution des cotations sur l'ensemble des variables semble homogène d'un groupe à l'autre, bien qu'on observe une différence significative entre les cadres du secteur public et ceux du secteur privé, lorsqu'on applique le *test d'homogénéité de différence entre les moyennes en probabilité bilatérale*, au niveau de l'*effet négatif de la vie de travail sur la vie privée* (respectivement : moyenne= 8,96, écart-type= 5,32 et moyenne= 6,30, écart-type=4,41 ; p= 0,0393). Le score de cette dimension de l'interférence entre vie professionnelle et vie privée (SWING) paraît meilleur dans le secteur public que dans le secteur privé. Cela signifie que les cadres du secteur public perçoivent davantage les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée que leurs homologues du secteur privé. En ce sens qu'ils ont du mal à gérer, par exemple, leurs obligations familiales à cause de leur emploi.

Ce résultat conforte donc notre hypothèse 1 selon laquelle *la perception que les cadres ont de la retraite et des dimensions de la relation vie au travail-vie privée (SWING) varie avec le secteur d'activité. On s'attend à ce que cette perception soit meilleure dans le secteur privé que dans le secteur public.*

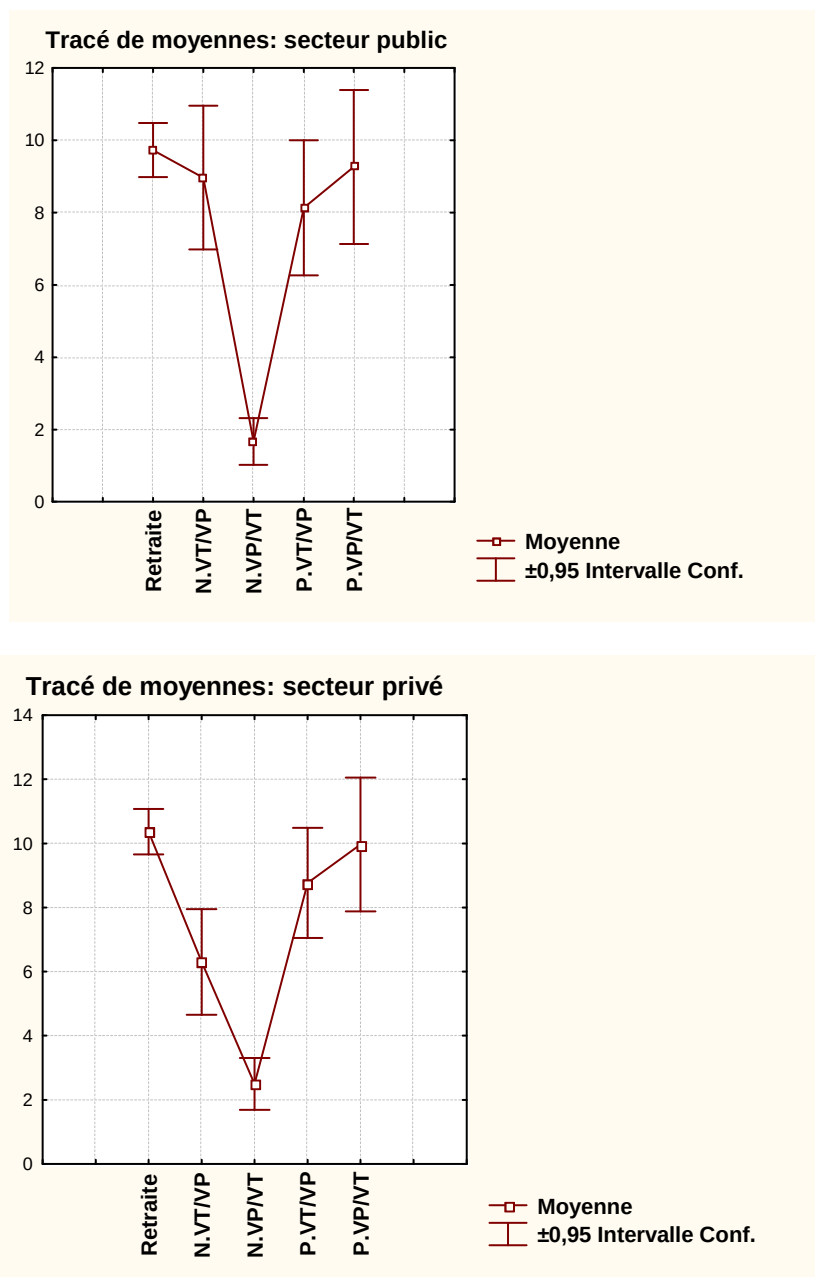
En effet, nous notons ici que les cadres du secteur public subissent plus les effets négatifs de leur vie au travail sur la gestion de leur vie privée que ceux du secteur privé.

Soulignons, toutefois, qu'en dehors de ce résultat, notre hypothèse reste invalidée, puisque les autres variables mesurées, statistiquement parlant ne présentent pas des différences significatives entre les cadres, d'un secteur à l'autre.

Notons, par ailleurs, qu'il y a une prévalence manifeste de la *perception de la retraite*, chez les cadres dans les deux secteurs, par rapport aux autres variables mesurées, au regard des scores moyens obtenus (secteur public : moyenne= 9,73, écart-type= 1,99 vs. secteur privé : moyenne= 10,36, écart-type= 1,90). Il est donc possible de penser, à cet égard, que les cadres, quel que soit le secteur d'activité, accordent beaucoup d'intérêt à leur retraite.

Nous reproduisons sur les graphiques n°1, ci-après, le tracé des scores moyens au niveau des deux secteurs d'activité.

Graphiques n°1 : Tracé des scores moyens de la perception de la retraite et des dimensions de la relation vie au travail-vie privée (SWING) : secteur public vs. Secteur privé.



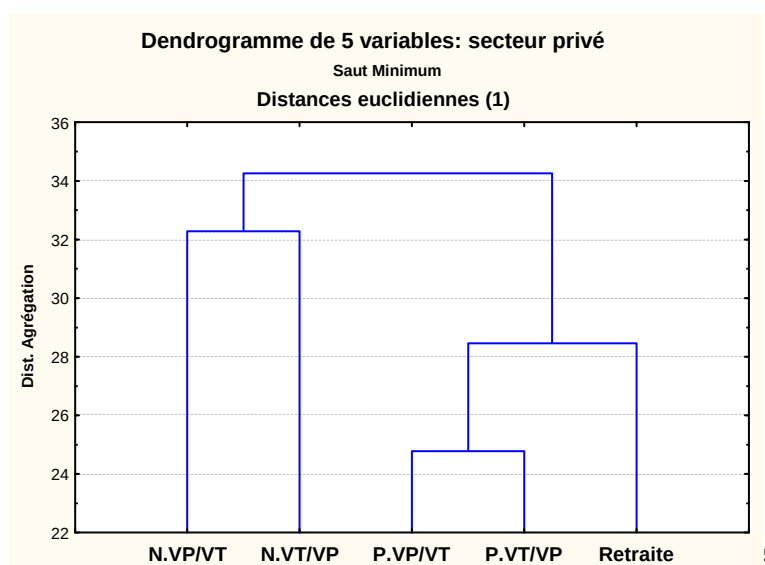
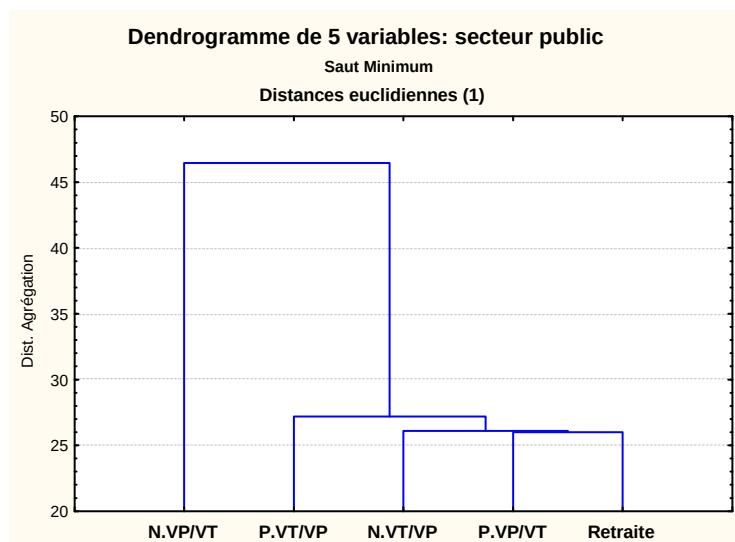
Légende :

- **Retraite** : Perception de la retraite
- **N.VT/VP.** : Effet négatif de la vie de travail sur la vie privée
- **N.VP/VT.** : Effet négatif de la vie privée sur la vie de travail
- **P.VT/VT.** : Effet positif de la vie de travail sur la vie privée
- **P.VP/VT**: Effet positif de la vie privée sur la vie de travail

Ces deux graphiques illustrent les scores moyens de la perception de la retraite et des dimensions de la relation vie au travail-vie privée (SWING). Ainsi, comme, on peut le voir, à travers l'allure de leur courbe en forme de V, la distribution de ces scores ne permet pas dans l'ensemble de distinguer nettement les cadres du secteur public de ceux du secteur privé.

Par ailleurs, nous avons réalisé une classification hiérarchique, à cet égard (cf. graphiques n°2, ci-après), afin de voir comment se positionnent les variables mesurées dans chaque secteur d'activité.

Graphiques n°2: Classification hiérarchique de la perception de la retraite et des dimensions de la relation vie au travail-vie privée (SWING) : secteur public vs. Secteur privé.



Légende :

- **Retraite** : Perception de la retraite
- **N.VT/VP** : Effet négatif de la vie de travail sur la vie privée
- **N.VP/VT** : Effet négatif de la vie privée sur la vie de travail
- **P.VT/VT** : Effet positif de la vie de travail sur la vie privée
- **P. VP/VT** : Effet positif de la vie privée sur la vie de travail

Comme, on peut l'observer sur ces graphiques, il semble que l'allure des scores moyens présente quelques disparités d'un secteur à l'autre. En effet, dans le secteur public, la *perception de la retraite*, l'*effet positif de la vie privée sur la vie au travail* et l'*effet négatif de la vie au travail sur la vie privée* ont tendance à former un bloc homogène, par rapport à l'*effet positif de la vie de travail sur la vie privée* et à l'*effet négatif de la vie privée sur la vie de travail*. Cela s'explique par le fait qu'ils ont les scores moyens les plus élevés et, donc, se distinguent par leur distance euclidienne des autres.

⁽⁵⁾ Distances euclidiennes : Géométrie euclidienne, à trois dimensions, fondée sur le postulat d'Euclide : « par un point extérieur à une droite, on ne peut mener qu'une seule parallèle à cette droite ».

Dans le secteur privé, la *perception de la retraite* et dans une moindre mesure l'*effet positif de la vie privée sur la vie de travail* se distinguent nettement des autres par leur distance euclidienne.

Ainsi, au regard de cette classification hiérarchique, il semble que la perception de la retraite entraîne un effet positif de la vie privée sur la vie au travail, chez les cadres, quel que soit le secteur d'activité. Autrement dit, le fait de préparer leur retraite pendant qu'ils travaillent aura des répercussions positives sur leur vie privée.

L'analyse corrélationnelle que nous avons effectuée, nous a permis d'apprécier, les liens que les différentes dimensions de la relation vie au travail-vie privée (SWING) entretiennent entre elles, d'une part, et avec la *perception de la retraite*, d'autre part, en comparant les cadres des deux secteurs d'activité (public versus privé).

IV.2.. Analyse corrélationnelle

Il s'est agit, ici, d'analyser d'abord les corrélations entre les différentes dimensions de la relation vie au travail-vie privée (SWING) et d'apprécier, ensuite, les relations que ces dimensions ont avec la *perception de la retraite*. Cela va nous permettre de voir si ces corrélations varient en fonction du secteur d'activité (public versus privé). Les tableaux N°s 2 et 3, ci-après, donnent un aperçu des résultats obtenus à cet égard.

Tableau n02 : Matrice d'intercorrélations de la relation vie au travail-vie privée (SWING) chez les cadres (secteur public vs. secteur privé).

Dimensions de la relation vie au travail-vie privée (SWING)	Secteur public (n= 30)				Secteur privé (n= 30)			
	1	2	3	4	1	2	3	4
1-Effet négatif de la vie de travail sur la vie privée	1,00				1,00			
2-Effet négatif de la vie privée sur la vie de travail	0,39*	1,00			0,16 ns	1,00		
3-Effet positif de la vie de travail sur la vie privée	0,21 ns	-0,25 ns	1,00		-0,11 ns	-0,22 ns	1,00	
4-Effet positif de la vie privée sur la vie de travail	0,35 ns	-0,01 ns	0,56*	1,00	0,08 ns	-0,09 ns	0,64*	1,00

***Corrélations significatives marquées en gras à $p < 0,05$; ns : non significatif**

De ce tableau, il apparaît que les intercorrélations des dimensions de la relation vie au travail-vie privée (SWING) varient de -0,01 à 0,56, chez les cadres du secteur public et de -0,09 à 0,64 chez leurs homologues du secteur privé.

Ainsi, on note que l'*effet négatif de la vie de travail sur la vie privée* et l'*effet négatif de la vie privée sur la vie de travail* sont intercorrélés positivement et significativement ($r = 0,39$, $p < 0,05$), chez les cadres du secteur public. Il en est de même en ce qui concerne l'*effet positif de la vie de travail sur la vie privée* et l'*effet positif de la vie privée sur la vie de travail* ($r = 0,56$, $p < 0,05$). Donc, la perception que les cadres ont des effets négatifs et positifs réciproques d'une sphère sur l'autre semble nette ici ; cette perception est dans l'ensemble positive.

En revanche, dans le secteur privé, seuls les effets positifs réciproques vie au travail-vie privée (SWING) sont perçus par les cadres ($r = 0,64$, $p < 0,05$). De ce fait, l'influence réciproque en termes de relations entre travail et hors travail est perçue de manière positive, en ce qui concerne les effets positifs, alors qu'elle est très faible et non significative pour les effets négatifs ($r = 0,16$, ns).

Dans le même esprit, nous avons voulu mesurer les liens entre la perception de la retraite (variable indépendante) et les dimensions de la relation vie au travail-vie privée (SWING : variable dépendante), afin de voir s'ils variaient avec le secteur d'activité. Le tableau n°4, ci-après, présente les résultats de ces liens.

Tableau n°3 : Matrice de corrélations entre la perception de la retraite (V.I.) et les dimensions de la relation vie au travail-vie privée : SWING (V.D.) chez les cadres (secteur public vs. secteur privé).

	Secteur public (n= 30)	Secteur privé (n= 30)
Dimensions de la relation vie au travail-vie privée : SWING (V.D.)	Perception de la retraite (V.I.)	Perception de la retraite (V.I.)
1-Effet négatif de la vie de travail sur la vie privée	0,45	-0,02
2-Effet négatif de la vie privée sur la vie de travail	-0,02	0,07
3-Effet positif de la vie de travail sur la vie privée	0,31	-0,03
4-Effet positif de la vie privée sur la vie de travail	0,59	0,05

**Corrélations significatives marquées en gras à $p < 0,05$; ns : non significatif*

Les résultats de ce tableau montrent que sur 4 corrélations testées dans chaque secteur d'activité, 2 présentent des saturations significatives dans le secteur public et dans le secteur privé, ces saturations sont nulles. Ce qui, *a priori*, ne valide pas notre hypothèse 2, à savoir : *la perception que les cadres ont des effets de la retraite sur la relation vie au travail-vie privée varie en fonction du secteur d'activité. On s'attend à ce que cette perception soit meilleure dans le secteur privé que dans le secteur public.*

En effet, on observe ici que, chez les cadres du secteur public, la *perception de la retraite* est corrélée positivement et significativement avec, d'une part, l'*effet négatif de la vie de travail sur la vie privée* ($r = 0,45$, $p < 0,05$) et, d'autre part, avec l'*effet positif de la vie privée sur la vie de travail* ($r = 0,59$, $p < 0,05$). Par contre, dans le secteur privé, aucun lien n'est significatif entre cette *perception de la retraite* et les dimensions de la relation vie au travail-vie privée (SWING), contrairement à ce qu'on en attendait. A cet effet, il est possible de penser que la manière dont les cadres perçoivent leur retraite n'a aucun effet sur la relation qu'ils établissent entre la vie au travail et la vie hors travail. Autrement dit, pour eux, la retraite, telle qu'ils la perçoivent et l'envisagent n'a aucune incidence réelle sur la relation entre la vie professionnelle et la vie extra-professionnelle. Donc, la projection qu'ils ont de la retraite ne permet nullement de prédire positivement ou négativement cette relation. Ce qui n'est pas le cas, dans le secteur public, où cette prédiction semble nette.

Dans le même ordre d'idées, nous avons voulu apprécier l'influence de la *perception de la retraite* sur les dimensions de la vie au travail-vie privée (SWING), à l'aide de la méthode de la régression multiple.

IV.3.. Analyse de la régression multiple

L'analyse de la régression multiple que nous avons réalisée, nous a permis de tester, comme nous l'avons énoncé précédemment, l'effet de la *perception de la retraite* sur les dimensions de la vie au travail-vie privée (SWING), de manière à évaluer son pouvoir prédictif, par rapport à ces dimensions, en comparant les deux secteurs d'activité (public versus privé). Les résultats de cette analyse sont présentés dans le tableau n°4, ci-après.

Tableau 4 : Synthèse de la Régression Multiple des dimensions de la vie au travail-vie privée : SWING (V.D.) avec la perception de la retraite (V.I.) chez les cadres (secteur public vs. secteur privé).

Secteur public (n= 30)					Secteur privé (n= 30)				
Perception de la retraite (V.I.)					Perception de la retraite (V.I.)				
Valeur Statistique	Effet négatif de la vie au travail sur la vie privée (V.D.)	Effet négatif de la vie privée sur la vie au travail (V.D.)	Effet positif de la vie au travail sur la vie privée (V.D.)	Effet positif de la vie privée sur la vie au travail (V.D.)	Valeur statistique	Effet négatif de la vie au travail sur la vie privée (V.D.)	Effet négatif de la vie privée sur la vie au travail (V.D.)	Effet positif de la vie au travail sur la vie privée (V.D.)	Effet positif de la vie au travail sur la vie privée (V.D.)
Bêta	0,44*	-0,01	0,31	0,58*	Bêta	-0,01	0,07	-0,02	0,04
R Multiple	0,44	0,01	0,31	0,58	R Multiple	0,01	0,07	0,02	0,04
R ² Multiple	0,19	0,00	0,09	0,34	R ² Multiple	0,00	0,00	0,00	0,00
R ² Ajusté	0,17	-	0,06	0,32	R ² Ajusté	-	-	-	-
F (1,28)	6,95	0,00	2,98	14,77	F (1,28)	0,00	0,14	0,01	0,06
P<	0,93	0,93	0,09	0,00	P<	0,92	0,70	0,89	0,79
Erreur-Type Estimation	4,85	1,75	4,84	4,69	Erreur-Type Estimation	4,48	2,19	4,68	5,67

**Bêta significatif marqué en gras*

De ce tableau, il ressort que les résultats auxquels nous avons abouti confortent ceux observés au niveau du tableau n°3, sur la matrice corrélacionnelle. En effet, dans le secteur public, la *perception de la retraite* prédit de manière positive et significative la relation entre vie au travail-vie privée, notamment, en ce qui concerne l'*effet négatif de la vie de travail sur la vie privée* ($Bêta = 0,44$, $f(1,28) = 6,95$, $p < 0,93$, significatif) et l'*effet positif de la vie privée sur la vie de travail* ($Bêta = 0,58$, $f(1,28) = 14,77$, $p < 0,00$, significatif). Tel n'est pas le cas, dans le secteur privé où toutes les valeurs de $Bêta$ sont nulles. Ce qui, à l'évidence, ne va pas dans le sens de l'orientation de notre hypothèse 2.

Pour affiner nos résultats, nous nous sommes proposée de faire une analyse en composantes principales (A.C.P.), de manière à compléter l'information obtenue au niveau des analyses réalisées ci-dessus.

IV.4. Analyse en composantes principales (A.C.P.)

L'analyse en composantes principales (A.C.P.) nous a permis d'apprécier la contribution de chaque variable mesurée au niveau des axes factoriels. Le tableau n°5, ci-après, donne un aperçu des résultats obtenus à cet égard. Nous n'avons présenté, ici, que les deux premiers facteurs dont les saturations étaient les plus importantes.

Tableau n°5: Corrélations facteurs-variables (poids factoriels) : secteur public versus secteur privé

Variables mesurées	Secteur public (n= 30)		Secteur privé (n= 30)	
	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 1	Facteur 2
1-Perception de la retraite	-0,79*	-0,03	-0,01	-0,29
2-Effet négatif de la vie de travail sur la vie privée	-0,64*	-0,57*	-0,13	-0,74*
3-Effet négatif de la vie privée sur la vie de travail	-0,04	-0,90*	-0,42	-0,61*
4-Effet positif de la vie de travail sur la vie privée	-0,67*	0,47	0,90*	-0,06
5- Effet positif de la vie privée sur la vie de travail	-0,85*	0,14	0,83*	-0,36

*** $p < 0,001$**

N.B. : Seules les saturations = ou $> 0,50$ ont été prises en considération.

De ce tableau, il ressort que le facteur 1 présente des saturations plus significatives avec les variables mesurées que le facteur 2 (4 contre 2), chez les cadres du secteur public, alors que chez leurs homologues du secteur privé, on note une égalité (2 contre 2). Soulignons que les variables saturées de manière significative, du point de vue numérique, sont plus importantes dans le premier secteur d'activité que dans le second (4 contre 2), en ce qui concerne le Facteur 1 ; ce qui ne permet pas de valider notre hypothèse 1. Par contre, pour ce qui est du Facteur 1, leur nombre paraît égal (2 *versus* 2).

Ces résultats indiquent donc que les employés, en fonction du secteur d'activité, se positionnent différemment au niveau des axes factoriels et, de ce fait, les variables mesurées sont perçues négativement dans le secteur public et positivement dans le secteur privé (Facteur 1) ; ce qui, apparemment, va dans le sens attendu de l'hypothèse 2. Concernant le Facteur 2, elles sont perçues de manière négative dans les deux secteurs.

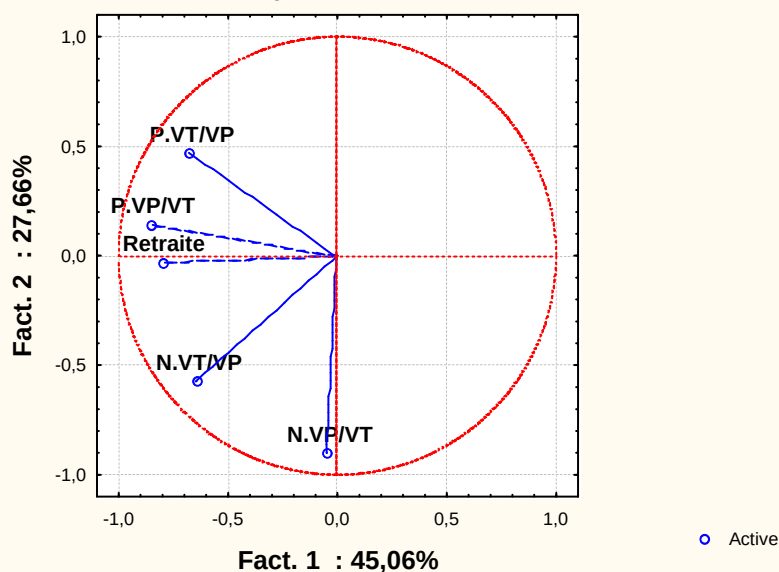
Notons, à cet égard, que l'*effet positif de la vie privée sur la vie de travail* reste la dimension de la relation vie au travail-vie privée (*SWING*) la plus saturée avec le Facteur 1, significativement négative, dans le secteur public ($r = -0,85$, $p < 0,001$) et positivement dans le secteur privé ($r = 0,83$, $p < 0,001$).

Il est visible ici que les cadres du secteur privé ont une perception positive de l'influence réciproque en termes de relation entre la vie de travail et la vie hors travail, par rapport à leurs homologues du secteur public qui en ont une perception négative. Autrement dit, dans le secteur privé les conséquences de la vie privée sur la vie de travail sont perçues de manière positive et réciproquement ; alors que c'est le contraire qui se produit, dans le secteur public ; ce qui, dans une certaine mesure appuie notre hypothèse 1.

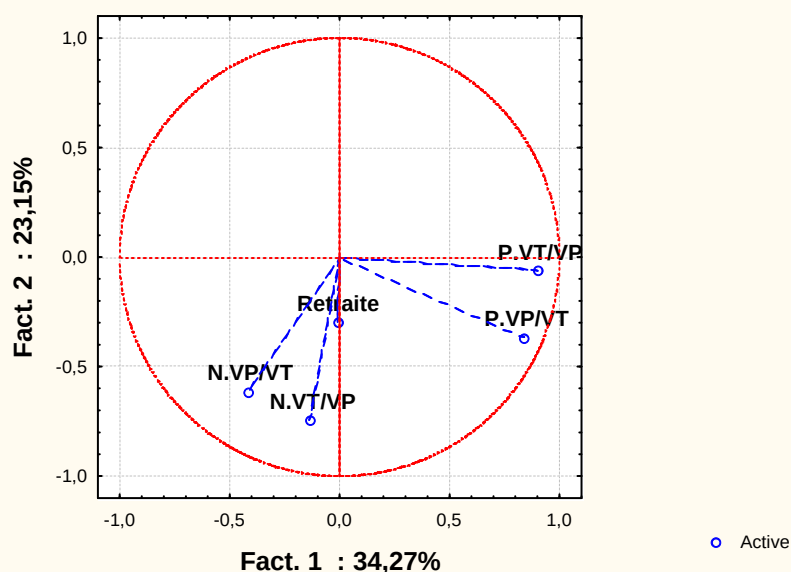
Nous résumons ces résultats à l'aide des graphiques n°3, ci-après.

Graphiques n°3: Projection des variables sur le plan factoriel chez les cadres (secteur public vs. secteur privé).

Projection des variables sur le plan factoriel (1 x 2): secteur public



Projection des variables sur le plan factoriel (1 x 2): secteur privé



Légende :

- **Retraite** : Perception de la retraite
- **N.VT/VP** : Effet négatif de la vie de travail sur la vie privée
- **N.VP/VT** : Effet négatif de la vie privée sur la vie de travail
- **P.VT/VT** : Effet positif de la vie de travail sur la vie privée
- **P.VP/VT** : Effet positif de la vie privée sur la vie de travail

La projection des variables sur le plan factoriel de ces deux graphiques montre que les cadres se distinguent, de manière significative, par leur positionnement sur chaque axe factoriel et cela en fonction du secteur d'activité. En effet, chez les cadres du secteur public, au niveau du Facteur 1, que la perception de la retraite (-0,79), l'effet positif de la vie de travail sur la vie privée (-0,67) et l'effet positif de la vie privée sur la vie de travail (-0,85) s'opposent de manière négative et significative à l'effet négatif de la vie privée sur la vie de travail (-0,64). Aussi, faisons remarquer que l'effet négatif

de la vie de travail sur la vie privée (-0,04), de par sa position près du centre, n'a aucune influence à ce niveau et donc ne contribue que pour un très faible pourcentage à cet axe.

En ce qui concerne les contributions des variables au Facteur 2, l'effet négatif de la vie de travail sur la vie privée (-0,57) et l'effet négatif de la vie privée sur la vie de travail (-0,90) s'opposent aux autres variables dont la contribution au pourcentage de cet axe factoriel paraît non significative.

Chez les cadres du secteur privé, la projection des variables sur le plan factoriel montre, au niveau du Facteur 1 que l'effet positif de la vie de travail sur la vie privée (0,90) et l'effet positif de la vie privée sur la vie de travail (0,83) s'opposent de manière positive et significative aux autres variables dont la contribution en terme d'explication du pourcentage de la variance de cet axe semble faible ou nulle. Alors qu'au niveau du Facteur 2, les contributions significatives des variables, telles que l'effet négatif de la vie de travail sur la vie privée (-0,74) et que l'effet négatif de la vie privée sur la vie de travail (-0,61), paraissent négatives ; elles s'opposent aux autres variables qui participent pour un faible pourcentage à l'explication de la variance de cet axe factoriel.

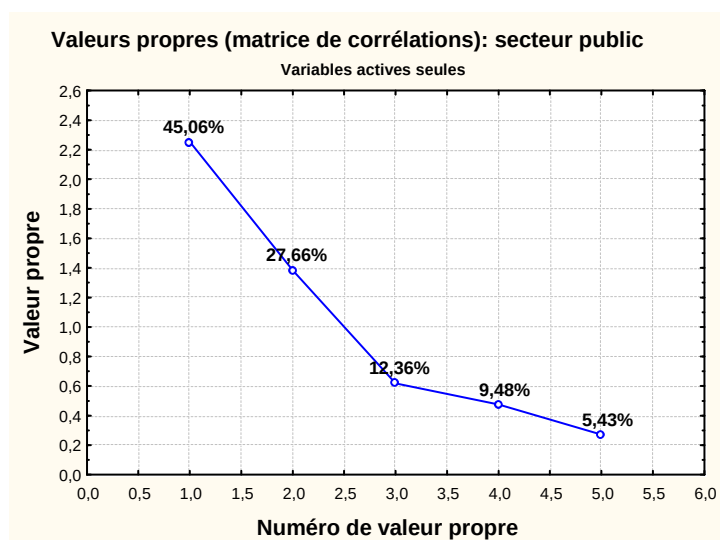
Quant aux résultats des valeurs propres, ils sont résumés dans le tableau n°6, ci-après.

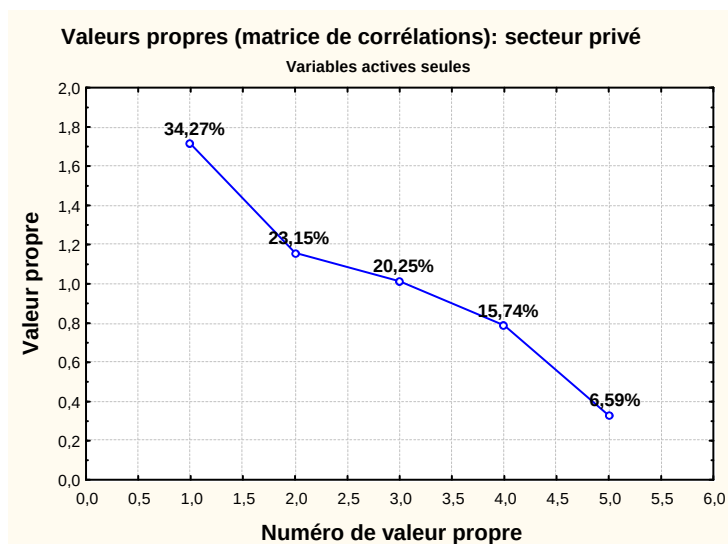
Tableau n°6 : Variables propres: secteur public versus secteur privé

Valeur numéro	Secteur public (n= 30)				Secteur privé (n= 30)			
	Valeur propre	% Total variance	Cumul valeur propre	Cumul%	Valeur propre	% Total variance	Cumul valeur propre	Cumul %
1	2,25	45,06	2,25	45,06	1,71	34,26	34,26	34,26
2	1,38	27,65	3,63	72,72	1,15	23,15	23,15	57,42
3	0,61	12,36	4,25	85,08	1,01	20,25	20,25	77,67
4	0,47	9,48	4,72	94,57	0,78	15,73	15,73	93,41
5	0,27	5,42	5,00	100,00	0,32	6,58	6,58	100,00

Les résultats de ce tableau indiquent que la première valeur propre présente un pourcentage de variance plus élevé que les autres, mieux dans le secteur public (45,06%) que dans le secteur privé (34,26%) ; la différence étant de 10,80% ; ce qui semble assez important. Ces résultats ne vont donc pas dans le sens de l'orientation donnée à notre hypothèse 1. Les graphiques, n°4, ci-après résument ces résultats.

Graphiques n0 4 : Tracé des valeurs propres (secteur public vs. secteur privé)





L'allure générale, du tracé de ces valeurs propres, permet de distinguer de manière légèrement significative les cadres du secteur public de ceux du secteur privé. En effet, la courbe paraît fluctuante, dans le secteur public, alors qu'elle a tendance à être linéaire, dans le secteur privé. En sus, la crête de la courbe est légèrement plus élevée dans le secteur public (2,40) que dans le secteur privé (1,80) ; la différence étant de 0,60%.

IV.5.. Corrélations partielles

Nous avons voulu, dans le même cadre de réflexion, savoir si la prise en compte des variables signalétiques (*âge, ancienneté, enfants à charge*), maintenues constantes, modifiait de manière significative les relations initiales entre la *perception de la retraite* et les dimensions de la relation vie au travail-vie privée (*SWING*). Cela nous a donc amenée à calculer des corrélations partielles. Nous reproduisons dans le tableau n°7, ci-après, les résultats obtenus à cet égard.

Tableau n°7: Corrélations partielles (secteur public vs. secteur privé).

		Secteur public (n= 30)				Secteur privé (n= 30)			
		Corrélation entre les dimensions de la relation vie au travail-vie privée : <i>SWING</i> (V.D.) et la perception de la retraite (V.I.)				Corrélation entre les dimensions de la relation vie au travail-vie privée : <i>SWING</i> (V.D.) et la perception de la retraite (V.I.)			
Variables signalétiques	Coefficient de corrélation	Effet négatif de la vie de travail sur la vie privée / Perception de la retraite	Effet négatif de la vie privée sur la vie de travail / Perception de la retraite	Effet positif de la vie de travail sur la vie privée / Perception de la retraite	Effet positif de la vie privée sur la vie de travail / Perception de la retraite	Effet négatif de la vie de travail sur la vie privée / Perception de la retraite	Effet négatif de la vie privée sur la vie de travail / Perception de la retraite	Effet positif de la vie de travail sur la vie privée / Perception de la retraite	Effet positif de la vie privée sur la vie de travail / Perception de la retraite
Age	r simple (rs)	0,45*	-0,02	0,31	0,59*	-0,02	0,07	-0,03	0,05
	r partielle (rp)	0,42*	0,06	0,29	0,56*	-0,00	0,12	-0,06	0,12
Ancienneté	r simple (rs)	0,45*	-0,02	0,31	0,59*	-0,02	0,07	-0,03	0,05
	r partielle (rp)	0,41*	0,08	0,27	0,56*	-0,02	0,08	-0,03	0,06
Nombre d'enfants à charge	r simple (rs)	0,45*	-0,02	0,31	0,59*	-0,02	0,07	-0,03	0,05
	r partielle (rp)	0,45*	-0,02	0,31	0,59*	-0,07	0,07	-0,02	0,07

**Corrélations significatives marquées en gras à $p < 0,05$*

Les données de ce tableau montrent que la prise en compte des variables signalétiques, maintenues constantes, modifient quelques liens initiaux entre la *perception de la retraite* et les dimensions de la relation vie au travail-vie privée (SWING).

En effet, dans le secteur public, lorsqu'on maintient constante l'influence de ces variables sur la relation entre la *perception de la retraite* et les dimensions de la relation vie au travail-vie privée (SWING), on observe que le lien entre la *perception de la retraite* et l'*effet négatif de la vie de travail sur la vie privée* décroît légèrement avec l'*âge* (r simple (rs)= 0,45 et r partielle (rp)= 0,42 ; $p < 0,05$) et avec l'*ancienneté* (r simple (rs)= 0,45 et r partielle (rp)= 0,41 ; $p < 0,05$). Mais, ce lien se maintient avec le *nombre d'enfants à charge* (r simple (rs)= 0,45 et r partielle (rp)= 0,45 ; $p < 0,05$). 0,34, $p < 0,05$).

Il semble donc qu'avec l'âge, l'influence de la retraite perçue sur l'effet négatif supposé qu'exerce la vie de travail sur la vie privée diminue de manière positive et significative ; il en est de même, en ce qui concerne l'ancienneté dans le poste. Cependant cette influence a tendance à se stabiliser avec le nombre d'enfants à charge.

Le même constat est fait en ce qui concerne la *perception de la retraite* et l'*effet positif de la vie privée sur la vie de travail* : avec l'*âge* (r simple (rs)= 0,59 et r partielle (rp)= 0,56 ; $p < 0,05$) et avec l'*ancienneté* (r simple (rs)= 0,59 et r partielle (rp)= 0,56 ; $p < 0,05$). De la même façon, on observe que l'influence de la retraite perçue sur l'effet positif de la vie privée sur la vie de travail reste invariante avec la prise en compte du nombre d'enfants à charge (r simple (rs)= 0,59 et r partielle (rp)= 0,59 ; $p < 0,05$).

Quant au secteur privé, l'influence des variables signalétiques, maintenue constante, ne modifie nullement de manière significative les relations initiales entre la *perception de la retraite* et les dimensions de la vie au travail-vie privée (SWING). Ce qui ne va pas dans le sens attendu de notre hypothèse 3, d'après laquelle *la prise en compte des variables signalétiques telles que l'âge, l'ancienneté et le nombre d'enfants à charge, maintenues constantes, module la perception des effets de la retraite sur la relation vie au travail-vie privée, plus avec les cadres du secteur privé qu'avec leurs homologues du secteur public.*

V. Interprétation et discussion des résultats.

A la lumière des résultats qui viennent d'être présentés, il ressort le constat suivant : premièrement, l'analyse descriptive réalisée montre que les scores moyens des cadres paraissent homogènes, d'un secteur d'activité à l'autre. Néanmoins, ces employés se distinguent, de manière significative, lorsqu'on applique le *test d'homogénéité de différence entre les moyennes en probabilité bilatérale* à ces scores.

En effet, les cadres du secteur public et ceux du secteur privé perçoivent différemment l'*effet négatif de la vie de travail sur la vie privée* (respectivement : moyenne= 8,96, *écart-type*= 5,32 et moyenne= 6,30, *écart-type*=4,41 ; $p = 0,0393$). Soulignons à cet effet que le score de cette dimension de l'interférence entre vie professionnelle et vie privée (SWING) semble meilleur dans le secteur public que dans le secteur privé.

Cela laisse à penser que les cadres du secteur public perçoivent davantage les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée que leurs homologues du secteur privé. En ce sens que les contraintes liées à leur emploi leur donnent peu de loisirs, quant à la gestion, par exemple, de leurs obligations familiales. Ce qui, dans une certaine mesure, va dans le sens de l'orientation de notre hypothèse 1, puisque, dans le secteur public, les cadres subissent plus les conséquences négatives de leur vie professionnelle sur l'accomplissement des activités relatives à la vie hors travail que dans le secteur privé.

Dans ce cadre de réflexion, notons que les conséquences des exigences professionnelles doivent être considérées comme la résultante du processus par lequel le sujet tente de réguler les contraintes combinées que les différents facteurs de la situation de travail font peser sur les divers plans de son activité hors travail (Prévost et Messing, 2001). C'est pourquoi, le rapport du sujet avec son travail ne saurait être compris de manière satisfaisante, sans prendre en compte les répercussions de ce travail sur la vie hors travail. Car, la vie de travail et la vie hors travail entretiennent des relations d'influence réciproque (Boussougou-Moussavou, 1985 ; 2004).

Notons, par ailleurs, qu'il y a une prévalence manifeste de la *perception de la retraite*, chez les cadres dans les deux secteurs, par rapport aux autres variables mesurées, au regard des scores moyens obtenus (secteur public : moyenne= 9,73, *écart-type*= 1,99 vs. secteur privé : moyenne= 10,36, *écart-type*= 1,90). Il est donc possible de penser, à cet égard, que les cadres, quel que soit le secteur d'activité, accordent beaucoup d'intérêt à leur retraite.

Par ailleurs, nous avons observé que les cadres, quel que soit leur secteur d'activité, accordaient beaucoup d'intérêt à la représentation sociale qu'ils ont de leur retraite, du fait de la prévalence manifeste de la *perception de la retraite*, par rapport aux autres variables mesurées, au regard des scores moyens obtenus (secteur public : moyenne= 9,73, *écart-type*= 1,99 vs. secteur privé : moyenne= 10,36, *écart-type*= 1,90). Il semble donc que les cadres sont conscients des enjeux de la retraite et s'y apprêtent, contrairement à la conclusion de l'enquête réalisée pour *Fidelity International* (2006) portant sur les Européens et leur préparation à la retraite financièrement qui montre que même si les européens sont conscients des enjeux de leur retraite, ils s'y préparent difficilement.

Deuxièmement, l'analyse corrélationnelle effectuée entre les différentes dimensions de la vie au travail-vie privée (*SWING*) montre que, dans le secteur public, les cadres perçoivent de manière non équivoque, c'est-à-dire, positive, les effets négatifs et positifs en terme de réciprocité, d'une sphère sur l'autre, puisque l'*effet négatif de la vie de travail sur la vie privée* et l'*effet négatif de la vie privée sur la vie de travail* sont intercorrélés positivement et significativement ($r= 0,39$, $p<0,05$), ainsi que l'*effet positif de la vie de travail sur la vie privée* et l'*effet positif de la vie privée sur la vie de travail* ($r= 0,56$, $p<0,05$).

Par contre, dans le secteur privé, on note que seuls les effets positifs réciproques entre les deux sphères sont perçus positivement par les cadres.

Outre cela, nous avons cherché à évaluer les liens entre la *perception de la retraite* (variable indépendante) et les dimensions de la relation vie au travail-vie privée (*SWING* : variable dépendante), de manière à déterminer leur influence sur les deux secteurs d'activité. Les résultats auxquels nous sommes parvenue indiquent que, dans le secteur public, la *perception de la retraite* influe de manière positive et significative, d'une part, sur l'*effet négatif de la vie de travail sur la vie privée* ($r= 0,45$, $p<0,05$) et, d'une part, sur l'*effet positif de la vie privée sur la vie de travail* ($r= 0,59$, $p<0,05$). Il est donc visible que l'influence que la *perception de la retraite* exerce sur la relation vie au travail-vie privée, chez les cadres, varie en fonction du secteur d'activité.

Ainsi, la façon dont les cadres du secteur public se représentent leur retraite influence positivement la relation, en termes d'effets réciproques, entre la vie de travail et la vie hors travail. Ce qui n'est pas le cas, pour leurs homologues du secteur privé où l'on n'a observé aucune corrélation significative entre la *perception de la retraite* et les dimensions de la relation vie au travail-vie privée (*SWING*). De ce fait, notre hypothèse 2 n'a pas été validée.

Ce résultat contredit, un tant soit peu, la perception sociale qu'on a habituellement du système de travail et des avantages afférents au secteur privé où les travailleurs bénéficieraient de meilleures conditions de vie de travail et de rémunération que ceux du secteur public (Boussougou-Moussavou, 2003). Or, c'est le contraire qui se produit, ici : on s'attendait à ce que les résultats soient meilleurs dans le secteur privé que dans le secteur public.

Dans le même ordre d'idées, l'analyse de la régression multiple réalisée, à cet égard, confirme ce résultat. En effet, dans le secteur public, la *perception de la retraite* prédit de manière positive et significative la relation entre vie au travail-vie privée, notamment, en ce qui concerne l'*effet négatif de la vie de travail sur la vie privée* ($B\hat{e}ta= 0,44$, $f(1,28)= 6,95$, $p< 0,93$, significatif) et l'*effet positif de la vie privée sur la vie de travail* ($B\hat{e}ta= 0,58$, $f(1,28)= 14,77$, $p< 0,00$, significatif). Ce qui n'est pas le cas, dans le secteur privé où l'on n'observe aucune valeur de $B\hat{e}ta$ significative.

Troisièmement, l'analyse en composantes principales (A.C.P.) qui nous a permis d'apprécier la contribution de chaque variable mesurée au niveau des axes factoriels, indique que les cadres, en fonction du secteur d'activité, se positionnent de manière différente au niveau du Facteur 1. De ce fait, on constate que les contributions des variables qui nous ont paru significatives à cet axe factoriel sont négatives, dans le secteur public, et positive, dans le secteur public. Ces résultats valident, *a priori*, notre hypothèse 1. Ce qui n'est pas le cas, en ce qui concerne le Facteur 2 où les contributions significatives des variables mesurées sont négatives d'un secteur à l'autre.

En considérant, donc, ces résultats, faisons remarquer que les cadres du secteur privé ont une perception positive de l'influence réciproque en termes de relation entre la vie de travail et la vie hors travail, par rapport à leurs homologues du secteur public qui ont tendance à développer une perception négative de cette influence.

Enfin, quatrième, la prise en compte des variables signalétiques (*âge, ancienneté, enfants à charge*), dont l'influence a été maintenue constante, modifie de manière significative quelques liens initiaux entre la *perception de la retraite* et les dimensions de la relation vie au travail-vie privée (*SWING*).

En effet, dans le secteur public, on observe que la prise en compte de l'*âge* et de l'*ancienneté* modifie de manière positive, mais légèrement décroissante, le lien initial entre la *perception de la retraite* et l'*effet négatif de la vie de travail sur la vie privée*. Toutefois, ce lien a tendance à se maintenir avec le nombre d'enfants à charge. La même observation est faite à propos du lien entre la *perception de la retraite* et l'*effet positif de la vie privée sur la vie de travail*. Ce lien reste inchangé avec l'*âge*.

En revanche, dans le secteur privé, l'impact de l'influence des variables signalétiques, maintenue constante, n'entraîne aucune modification significative des relations initiales entre la *perception de la retraite* et les dimensions de la relation vie au travail-vie privée (*SWING*). Ce qui ne permet pas de valider notre hypothèse 3. D'autres variables signalétiques doivent donc être prises en compte, si l'on veut prédire de manière significative la relation entre la *perception de la retraite* et les dimensions de la relation vie au travail-vie privée (*SWING*), chez les cadres du secteur privé.

VI. Conclusion

Au terme de cette étude portant sur l'impact de la perception de la retraite sur la relation vie au travail-vie hors travail, nous sommes parvenue, d'abord, au constat selon lequel les cadres du secteur public perçoivent davantage les effets négatifs de la vie au travail sur la vie privée que leurs homologues du secteur privé. En ce sens qu'ils ont du mal à gérer, par exemple, leurs obligations familiales, du fait des contraintes liées à leur emploi ; ce qui va le sens attendu de notre hypothèse 1.

Toutefois, on note une prévalence manifeste de la perception de la retraite, quel que soit le secteur d'activité ; donc, les cadres sont conscients des enjeux de leur retraite.

Ensuite, la façon dont les cadres du secteur public se représentent leur retraite influence positivement la relation, en termes d'effets réciproques, entre la vie de travail et la vie hors travail. Ce qui n'est pas le cas, pour leurs homologues du secteur privé où l'on n'a observé aucune corrélation significative entre la *perception de la retraite* et les dimensions de la relation vie au travail-vie privée (*SWING*). Ce qui n'a pas permis de valider notre hypothèse 2.

En outre la synthèse de l'analyse de la Régression multiple effectuée entre la *perception de la retraite* et les dimensions de la relation vie au travail-vie privée (*SWING*) conforte ce résultat. En effet, dans le secteur public, la *perception de la retraite* prédit de manière positive et significative la relation entre vie au travail-vie privée, puisqu'on observe des valeurs *Bêta* significatives, notamment en ce qui concerne l'*effet négatif de la vie de travail sur la vie privée* et l'*effet positif de la vie privée sur la vie de travail*. Ce qui n'est pas le cas, dans le secteur privé où l'on n'observe aucune valeur de *Bêta* significative.

Enfin, la prise en compte des variables signalétiques (*âge, ancienneté, enfants à charge*), dont l'influence a été maintenue constante, modifie de manière significative quelques liens initiaux entre la *perception de la retraite* et les dimensions de la relation vie au travail-vie privée (*SWING*), dans le secteur public, mais pas dans le secteur privé. Ce qui, *a priori*, invalide notre hypothèse 1.

Cependant, nous sommes consciente des limites de cette recherche : nous n'avons pas certainement cerné toutes les variables qui traduisent la perception de la retraite en milieu de travail gabonais, puisqu'elles sont nombreuses et leur impact sur la relation entre la vie de travail et la vie hors travail paraît énorme, au regard de la complexité des situations de travail.

Mais, l'originalité de ce travail réside dans le fait qu'elle a tenté de mettre en évidence la représentation que les cadres ont de la retraite, en situation de travail, et l'influence qu'elle induit sur la relation vie au travail-vie hors travail, dans le contexte gabonais.

Quant aux perspectives de la recherche, nous pensons, par exemple, qu'il serait intéressant de combler les lacunes constatées dans cette étude, en inventoriant de manière exhaustive les variables susceptibles de traduire la perception de la retraite en milieu

gabonais ; cela permettrait de mieux cerner son impact sur la relation vie au travail-vie hors travail. Il serait aussi intéressant de faire une étude comparative entre les hommes et les femmes, l'intérieur de chaque secteur d'activité, afin de voir si la représentation de la retraite varie avec le sexe.

Bibliographie

- Abric, J-C. (1994). *Pratiques et représentations sociales*. Paris: PUF.
- Chauchat, H. (1996). *Exercices corrigés: méthodes d'enquête en psychosociologie*. Paris Dunod.
- Credoc (1993). *Durée du travail et conflit entre vie personnelle et vie professionnelle*. Paris: Cahier de charges n°45.
- Fischer, G.-N. (1996). *Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale*. Paris: Dunod, 2e éd.
- Floyd, F.J., Haynes, S.N., Doll, E.R., Winemiller, D., Lemsky, C., Burgy, T.M., Werle, M. et Heilman, N. (1992). Assessing retirement satisfaction and perceptions of retirement experiences. In *Psychology and Aging*, 7, 609-621.
- Fouquereu, E., Fernandez, A. et Mullet, E. (1999). The Retirement Satisfaction Inventory: factor structure in a French Sample. In *European Journal of Psychological Assessment*, 15, 47-54.
- Fouquereau, E. (2002). Transition à la retraite: étude de la dimensionnalité de la version française du Retirement Satisfaction Inventory. In C. Vandenberghe (Ed.). *Psychologie du Travail et des Organisations: l'engagement*. Paris: L'Harmattan (p. 193-209).
- Guillemard, A.M. (1973). *La retraite, une mort sociale: sociologie des conduites en situation de retraite*. Paris: Mouton.
- Guillevic, C. (1991). *Psychologie du travail*. Paris: Nathan.
- Jodelet, D. (1984). Représentation sociale: phénomènes, concept et théorie. In S. Moscovici (Ed.). *Psychologie sociale*. Paris: PUF (p.357-378).
- Mark, E. (2003). Les déterminants de la fin de carrière. In *Attitudes et attentes en rapport avec la fin de la carrière professionnelle*.
- Roques, M. (2004). Précarité et exclusion. In A. Lancry (Ed). *Les dimensions humaines du travail*. Nancy: PUN (591-613).
- Spain, A., Bédard, L. et Paiement, L. (2004). L'avenir professionnel des femmes de plus de 45 ans se résume-t-il à la retraite? In A. Lancry et C. Lemoine (Eds). *Compétences, carrières, évolutions au travail*. Nancy : PUN (p.85-97).
- Tsala-Tsala, J.-P. (2006). *La psychologie telle quelle: perspective africaine*. Yaoundé: Presse de l'UCAC.
- Boussougou-Moussavou, A. (2003). 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, 25-63.
- Classification professionnelle, loi n 3/88 du 31 juillet 1990. In *Hebdo-informations*, n 267, p. 4.
- Prévost, J., & Messing, K. (2001). Stratégies de conciliation d'un horaire de travail variable avec les responsabilités familiales. *Le Travail Humain*, tome 64, 2, 119-143.
- Boussougou-Moussavou, J.A. (1985). Vie de travail et conséquences extra-professionnelles. *Thèse de Doctorat de 3è cycle en psychologie*. Paris : Université de Paris X – Nanterre.
- Boussougou-Moussavou, J.A. (2004). Analyse socio-affective du travail, conséquences et concomitants hors de la vie de travail. Habilitation à diriger des recherches (H.D.R.) : Université de Rouen.
- Mouloungui, S.-A. (2006). L'impact de la retraite précoce sur les attitudes des individus face à leur quotidien : cas des agents de défense gabonaise. *Rapport de Licence en psychologie*. Libreville : Université Omar Bongo.
- Ntoutoume Ngoua, A.-C. (1989). Le vécu psychologique de l'approche de la retraite des fonctionnaires civils de Libreville. *Rapport de Licence en psychologie*. Libreville : Université Omar Bongo.