

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université de Béjaïa

Faculté des Sciences Humaines et Sociales

MEMOIRE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtention du Diplôme du Master 2

OPTION : PSYCHOLOGIE DE TRAVAIL ET D'ORGANISATION & GRH

INCIDENCE DE LA CONCILIATION DE LA VIE FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE SUR LA PERFORMANCE AU TRAVAIL

Réalisé par :

YAHIAOUI Kenza

ZIANI Sidali

Encadreur :

Pr. SAOUD Fatima

Année universitaire : 2022 - 2023

Remerciement

Nous tenons à exprimer notre gratitude envers toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce mémoire.

Nous remercions tout d'abord notre directeur de mémoire, le professeur **Mme SAOUD FATIMA**, pour ses conseils éclairés, son soutien constant et sa disponibilité tout au long de la rédaction de ce travail.

Nous remercions également l'ensemble de nos enseignants, pour la qualité de leurs enseignements et leur investissement auprès des étudiants.

Nous souhaitons remercier tous les membres de nos familles pour leur soutien indéfectible et leur patience.

Nous remercions également toutes les personnes qui ont participé à nos recherches.

Enfin, nous tenons à remercier l'ensemble des professionnels qui ont accepté de partager leur expertise avec nous.

Nous sommes reconnaissantes envers toutes ces personnes qui ont contribué de près ou de loin à la réussite de ce travail.

Résumé

Ce mémoire se propose d'étudier l'impact de la conciliation travail-famille sur la performance au travail ; répond à la question de savoir si ladite conciliation est possible ; et explore à la fin les soubassements théoriques tout en mettant en place une méthodologie de recherche rigoureuse.

Il examine les résultats de l'étude et leurs implications pour la pratique et la recherche. Les interventions organisationnelles pour favoriser la conciliation travail-famille et améliorer la performance au travail sont mises en avant.

Le mémoire analyse également les variables modératrices et médiatrices de la relation entre la conciliation travail-famille et la performance au travail.

Les définitions et concepts-clés tels que la conciliation travail-famille, la performance au travail, la qualité de vie au travail, la satisfaction professionnelle et l'équilibre vie privée-vie professionnelle sont présentés de manière détaillée.

La partie pratique du mémoire a impliqué un questionnaire adressé aux employés de **SONATRACH**, générant plusieurs conclusions significatives. Les résultats ont montré que plus de **70%** des employés étaient satisfaits de leur travail, mettant en évidence l'importance de la rémunération avec un taux de satisfaction de plus de **80%**, du développement professionnel et des avantages sociaux avec un pourcentage des personnes satisfaites dépassant les **85%**. La communication interne et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont également été identifiés comme des domaines d'amélioration, tout comme la reconnaissance et la motivation des employés.

Ces conclusions fournissent des indications précieuses pour améliorer les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines au sein de **SONATRACH** en particulier et de toute autre entreprise en général.

Sommaire

Sommaire

Remerciement

Résumé du Rapport

Introduction 1

Cadre conceptuel

Chapitre I: Soubassements théoriques

Section I. Problématique et intérêt du Thème 6

Section II. Définitions et concepts-clés 7

Section III. Les pré-études 19

Section IV. Les modèles théoriques expliquant la relation entre conciliation travail-famille et performance au travail..... 22

Section V. Les variables modératrices et médiatrices de cette relation 25

Section VI. Les interventions organisationnelles pour favoriser la conciliation travail-famille et leurs effets sur la performance au travail 26

Chapitre II: Méthodologie de recherche

Section I. Type d'étude : qualitative / Population et échantillon / Instruments de mesure 28

Section II. Plan d'analyse des données : tests de médiation 31

Section III. Limites et contraintes de l'étude 33

Chapitre III: Performance au travail et conciliation travail-famille dans le cas de SONATRACH

Section I. Présentation de l'entreprise SONATRACH 35

Section II. Analyse des politiques et pratiques organisationnelles de SONATRACH en matière de conciliation travail-famille 39

Chapitre IV: Analyse des études

Section I. Synthèse des résultats 46

Section II. Recommandations pour l'amélioration de la conciliation travail-famille 49

Section III. Recommandations pour l'amélioration de la performance au travail 51

Section IV. Recommandations pour l'amélioration de la conciliation travail-famille et de la performance au travail de manière conjointe 52

Conclusion générale 54

Bibliographie

Annexes

Introduction

L'articulation entre vie professionnelle et vie familiale est un enjeu majeur de notre société contemporaine. Les pressions exercées par ces deux sphères de la vie peuvent entraîner du stress, de la fatigue et de l'insatisfaction, ce qui peut avoir des répercussions négatives sur la performance au travail. Cependant, la conciliation de la vie familiale et professionnelle peut également améliorer la qualité de vie au travail et la satisfaction professionnelle, favorisant ainsi la performance au travail¹.

Ce travail de recherche vise donc à étudier l'incidence de la conciliation de la vie familiale et professionnelle sur la performance au travail tout en répondant à la question de savoir si cette conciliation est possible et sous quelles conditions.

Pour ce faire, nous aborderons dans un premier chapitre différentes questions, notamment les définitions et concepts-clés liés à la conciliation travail-famille, à la performance au travail, à la qualité de vie au travail, à la satisfaction professionnelle et à l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

Nous examinerons également les modèles théoriques expliquant la relation entre conciliation travail-famille et performance au travail, ainsi que les variables modératrices et médiatrices de cette relation. Nous nous intéresserons ensuite aux interventions organisationnelles pour favoriser la conciliation travail-famille et à leurs effets sur la performance au travail.

Le deuxième chapitre sera consacré à la méthodologie de recherche utilisée pour étudier cette relation, avec une présentation des différents types d'études possibles, de la population et de l'échantillon étudiés, des instruments de mesure utilisés, ainsi que des plans d'analyse des données et des limites et contraintes de l'étude.

Le troisième chapitre sera quant à lui dédié à l'analyse de la relation entre la conciliation travail-famille et la performance au travail et l'application de ces mécanismes sur le cas de **SONATRACH**. Nous étudierons l'impact de la conciliation travail-famille sur la performance au travail², en identifiant les facteurs qui influencent cette relation. Nous analyserons également les mécanismes de la relation entre conciliation travail-famille et performance au travail, ainsi que les interventions organisationnelles pour améliorer la performance au travail via la conciliation travail-famille.

¹ Beaucage, A., & Lévesque, M. (2014). Conciliation travail-famille et performance organisationnelle : une revue de littérature. *Management international*, 18(2), 13-26

² Lapointe, É., Roy, M., & Blanchet, C. (2014). Conciliation travail-famille, soutien organisationnel et performance au travail : une étude auprès de travailleurs québécois. *Revue canadienne des sciences de l'administration*, 31(2), 87-101.

Enfin, nous présenterons une discussion des résultats de l'étude et des implications pour la pratique et la recherche, ainsi qu'une synthèse des résultats et des implications, suivies de limites de l'étude et de perspectives de recherche futures.

Au-delà des considérations théoriques et méthodologiques, ce travail vise à examiner l'incidence de la conciliation travail-famille sur la performance au travail en se basant sur les soubassements théoriques et en utilisant une méthodologie rigoureuse. L'objectif est d'identifier les facteurs qui influencent cette relation ainsi que les interventions organisationnelles efficaces pour favoriser la conciliation travail-famille et améliorer la performance au travail.

Cadre conceptuel

Le cadre conceptuel de cette étude se concentre sur la conciliation travail-famille et la performance au travail. Cette conciliation fait référence à la capacité d'un employé à atteindre un équilibre satisfaisant entre les exigences de son travail et les responsabilités familiales, telles que la garde d'enfants ou l'assistance à un membre de la famille. La performance au travail, quant à elle, se réfère aux résultats attendus des tâches accomplies par un employé dans le cadre de son travail, tels que la qualité du travail effectué, la productivité, etc.

Ces deux concepts représentent des enjeux importants pour les travailleurs et les entreprises. En effet, les conflits entre les obligations familiales et professionnelles peuvent causer du stress et affecter la santé mentale et physique des employés. En conséquence, la performance au travail peut être impactée.

L'étude cherche donc à examiner la relation entre ces deux concepts en se basant sur des modèles théoriques, et en identifiant des variables modératrices et médiatrices qui peuvent affecter cette relation.

Les modèles théoriques sont des cadres conceptuels qui expliquent les relations entre les concepts étudiés. Les variables modératrices sont des facteurs qui peuvent affecter l'intensité ou la direction de la relation entre les concepts, tandis que les variables médiatrices sont des facteurs qui expliquent comment ou pourquoi la relation entre les concepts existe.

En outre, l'étude cherche à identifier les interventions organisationnelles qui peuvent favoriser la conciliation travail-famille. Ces interventions peuvent inclure des politiques de congés payés pour raisons familiales, des horaires de travail flexibles, des services de garde d'enfants ou des mesures de soutien à l'équilibre travail-vie personnelle.

Pour atteindre ces objectifs, une méthodologie de recherche qualitative a été utilisée, avec un échantillon défini et des instruments de mesure spécifiques. Cette méthodologie permet une compréhension approfondie des expériences et des perceptions des participants, ce qui est pertinent pour étudier des concepts tels que la conciliation travail-famille et la performance au travail. Les instruments de mesure spécifiques permettent une collecte de données rigoureuse et fiable.

Enfin, les résultats de l'étude ont été appliqués à une entreprise spécifique : **SONATRACH**, afin de proposer des recommandations pour améliorer la conciliation travail-famille et la performance au travail dans cette entreprise. Dans le même ordre d'idées, les limites et contraintes de l'étude sont prises en compte pour mieux comprendre les résultats obtenus. Ces

limites peuvent inclure des contraintes liées à la méthodologie de recherche utilisée ou à la population étudiée.

En résumé, ce cadre conceptuel pose des questions importantes sur la manière d'atteindre l'équilibre entre la conciliation travail-famille et la performance au travail, et propose une méthodologie pour y répondre. Les concepts sont clairement définis, les enjeux associés sont expliqués, la relation entre les concepts est abordée, les modèles théoriques et les variables modératrices et médiatrices sont évoqués et la méthodologie de recherche est expliquée. De plus, l'étude prend en compte les interventions organisationnelles et les limites de l'étude pour obtenir une compréhension approfondie du sujet.

Il est important de noter que ce cadre conceptuel est basé sur des recherches antérieures³ et sur des théories établies dans le domaine de la psychologie organisationnelle. En tant que tel, il fournit un cadre solide pour comprendre la relation entre la conciliation travail-famille et la performance au travail. Cependant, les résultats de cette étude peuvent différer selon les contextes culturels et organisationnels, et doivent être interprétés en conséquence.

³ Dans la deuxième section du premier chapitre, nous ferons un tour d'horizon en détail des pré-études qui ont traité le sujet.

Chapitre I

Soubassements théoriques

Dans le cadre de ce chapitre nous évoquerons les soubassements théoriques de la conciliation travail-famille et de ses impacts sur la performance au travail, la qualité de vie au travail, la satisfaction professionnelle et l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

La première section sera consacrée à la définition de la problématique soulevée dans le cadre de ce rapport, ainsi que les raisons fondamentales du choix de ce thème comme sujet de recherche.

La deuxième section sera une introduction aux définitions et concepts-clés liés au sujet. Cette section permettra de mieux comprendre les termes clés utilisés dans les sections suivantes.

La troisième section sera consacrée aux modèles théoriques expliquant la relation entre la conciliation travail-famille et la performance au travail⁴. Cette section aborde les différentes théories qui cherchent à expliquer comment la conciliation travail-famille peut impacter la performance au travail. Les modèles discutés peuvent aider à mieux comprendre le sens profond de la problématique.

La quatrième section sera dédiée aux variables modératrices et médiatrices de la relation entre conciliation travail-famille et performance au travail. Cette section explore les facteurs qui peuvent influencer la relation entre la conciliation travail-famille et la performance au travail, tels que le soutien organisationnel, le genre, le niveau hiérarchique, etc.

En identifiant ces variables modératrices et médiatrices, on pourra comprendre comment la conciliation travail-famille peut être optimisée en fonction de différents contextes et facteurs.

Dans l'ensemble, ce chapitre est une introduction essentielle aux soubassements théoriques de la conciliation travail-famille et de ses impacts sur la performance au travail, la qualité de vie au travail, la satisfaction professionnelle et l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

⁴ Lévesque, M., Beaucage, A., & Boucher, M. (2016). La conciliation travail-famille : un levier de performance organisationnelle ? *Revue de l'Entrepreneuriat*, 15(2), 77-94.

Section I. Problématique et intérêt du Thème

Avant d'aborder les définitions fondamentales et les concepts-clés en rapport avec notre thème de recherche, nous développerons en premier lieu dans cette section la problématique étudiée sur la base de laquelle ce rapport sera construit dans son intégralité.

Dans ce contexte, la problématique de ce rapport de recherche consiste à déterminer : **Comment la conciliation vie professionnelle-vie familiale peut-elle impacter la performance au travail, et est-il possible de trouver un équilibre efficace entre ces deux aspects de la vie ?**

En effet, d'un côté les pressions et les exigences liées à la vie familiale et professionnelle peuvent causer du stress, de la fatigue et de l'insatisfaction, ce qui peut nuire à la performance au travail. D'un autre côté, une conciliation réussie entre vie professionnelle et vie familiale peut améliorer la qualité de vie au travail et la satisfaction professionnelle, ce qui peut contribuer à une meilleure performance au travail.

Cette problématique est importante car elle concerne un enjeu majeur de notre société contemporaine, où les individus sont souvent confrontés à des demandes et des responsabilités importantes dans leur vie professionnelle et leur vie familiale.

La conciliation travail-famille fait référence à la capacité des individus à harmoniser leurs responsabilités professionnelles et familiales de manière à pouvoir satisfaire les exigences de chacune sans compromettre l'autre.

Les raisons de choix de ce sujet sont multiples. Il s'explique par le fait que la conciliation travail-famille est devenue un enjeu majeur dans la société actuelle en raison des changements économiques, démographiques et sociaux qui ont affecté la vie professionnelle et familiale des individus. Les exigences de travail de plus en plus élevées, la pression pour être performant, la disponibilité constante, ainsi que les responsabilités familiales telles que l'éducation des enfants et la prise en charge des personnes dépendantes, rendent difficile la conciliation de ces deux sphères. Cette problématique a un impact sur la qualité de vie au travail, la satisfaction professionnelle et le bien-être des travailleurs.

Le mémoire propose donc une étude approfondie de cette problématique en examinant les soubassements théoriques, en mettant en place une méthodologie de recherche rigoureuse et en analysant les résultats de l'étude. Nous mettons également en avant les interventions

organisationnelles qui favorisent la conciliation travail-famille et améliorent la performance au travail.

Enfin, Nous analyserons les variables modératrices et médiatrices de la relation entre la conciliation travail-famille et la performance au travail, ce qui permettra une compréhension plus fine des mécanismes en jeu dans cette relation. Les concepts-clés tels que la conciliation travail-famille, la performance au travail, la qualité de vie au travail, la satisfaction professionnelle et l'équilibre vie privée-vie professionnelle sont présentés de manière détaillée afin de fournir une base théorique solide pour l'étude.

Section II. Définitions et concepts-clés

1. Conciliation Travail-Famille

Le premier concept-clé à définir et à analyser est celui de la conciliation travail-famille. Pour une compréhension juste du sujet, il est important de commencer par les définitions de base.

1.1. Définition de la conciliation

1.1.1. Définition linguistique

La conciliation est un processus de médiation qui vise à trouver un terrain d'entente entre des positions divergentes ou des intérêts conflictuels de parties impliquées. Elle implique l'identification des points de convergence et la recherche de solutions créatives pour répondre aux besoins et aux préoccupations de toutes les parties.

1.1.2. Définition conventionnelle⁵

La conciliation est un processus de négociation structuré et confidentiel, mené par un tiers impartial appelé conciliateur, qui vise à aider les parties à trouver une solution à leur différend. Elle implique la participation volontaire des parties, qui ont le contrôle du processus et des résultats, et peut aboutir à un accord écrit et juridiquement contraignant.

⁵ Bien que le concept de conciliation ait été défini par plusieurs auteurs, la définition que nous avons citée a été donnée pour la première fois par le centre international pour le règlement des différends relatifs aux investissements (CIRDI), une organisation mondiale d'arbitrage. Cet organisme a fourni plusieurs définitions de la conciliation qui dépendent du contexte. Il décrit également la conciliation comme "un processus confidentiel et souple de règlement des différends dans lequel une tierce partie neutre aide les parties à parvenir à une solution négociée et mutuellement acceptable" (Source: <https://icsid.worldbank.org/fr/pages/process#conciliation>)

1.1.3. Définition procédurale

Le processus de conciliation commence par la désignation d'un conciliateur, qui rencontre les parties pour comprendre leurs positions et leurs préoccupations. Le conciliateur facilite ensuite des discussions entre les parties pour identifier les points de convergence et trouver des solutions créatives. Si les parties parviennent à un accord, celui-ci est rédigé par le conciliateur et signé par les parties. Si un accord n'est pas trouvé, les parties peuvent poursuivre la résolution de leur différend par d'autres moyens, tels que la médiation ou l'arbitrage.

1.2. Définition de la vie familiale et professionnelle

1.2.1. Définition linguistique

La vie familiale et professionnelle est un concept complexe qui se réfère à l'ensemble des activités, tâches et interactions qui se produisent à la fois dans le cadre familial et professionnel. Cette notion est devenue de plus en plus importante dans notre société moderne où les exigences du travail et les responsabilités familiales peuvent souvent entrer en conflit. Cette définition suggère que les deux sphères ne sont pas mutuellement exclusives et qu'il est possible de trouver un équilibre entre les deux.

1.2.2. Définition conventionnelle⁶

La vie familiale et professionnelle se concentre sur l'idée d'un équilibre entre les responsabilités et les exigences de la vie professionnelle et familiale d'un individu. Cet équilibre est essentiel pour maintenir une vie équilibrée et harmonieuse. Cependant, il est important de noter que l'équilibre peut varier d'une personne à l'autre en fonction de leurs propres besoins et priorités. Par exemple, certaines personnes peuvent être plus axées sur leur carrière, tandis que d'autres peuvent donner la priorité à leur vie familiale.

1.2.3. Définition procédurale

La définition procédurale de la vie familiale et professionnelle se concentre sur les stratégies que les individus peuvent utiliser pour parvenir à un équilibre entre les deux. Ces stratégies peuvent inclure l'organisation, la planification et la communication efficace. Par exemple, les parents peuvent organiser leur emploi du temps pour s'assurer qu'ils ont suffisamment de temps pour passer du temps avec leur famille, tout en respectant leurs engagements

⁶ Cette définition est issue d'une recherche sur le sujet effectué par la sociologue Blair-Loy, M. (2009). Work-family policies and the paradox of managerial control. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 624(1), 73-87.

professionnels. De même, les employeurs peuvent offrir des politiques de travail flexibles, comme le télétravail ou les horaires de travail flexibles, pour aider leurs employés à mieux gérer leur vie professionnelle et familiale.

En fin de compte, la vie familiale et professionnelle est un équilibre délicat qui peut nécessiter des efforts et des ajustements constants. Cependant, en utilisant des stratégies telles que l'organisation, la planification et la communication efficace, les individus peuvent parvenir à un équilibre qui leur convient et profiter pleinement de leur vie familiale et professionnelle.

1.3. Les enjeux de la conciliation travail famille

La conciliation travail-famille est un enjeu majeur dans notre société moderne. Elle se réfère à la recherche d'un équilibre entre les responsabilités familiales et les exigences professionnelles. Les enjeux de la conciliation travail-famille peuvent être résumés en trois points :

- **Le bien-être des travailleurs :** Les personnes qui parviennent à concilier travail et famille sont plus susceptibles d'être satisfaites de leur vie professionnelle et personnelle. Elles sont également moins stressées et moins susceptibles de souffrir d'épuisement professionnel. À l'inverse, celles qui ne parviennent pas à trouver un équilibre entre travail et famille peuvent être confrontées à un stress important, à une mauvaise qualité de vie et à des problèmes de santé mentale.
- **La productivité des travailleurs :** Les employés qui parviennent à concilier leur travail et leur vie familiale sont plus productifs et ont tendance à avoir moins d'absences pour des raisons personnelles. Ils peuvent mieux se concentrer sur leur travail, être plus engagés et plus motivés, ce qui peut avoir un impact positif sur la performance globale de l'entreprise.
- **L'égalité entre les sexes :** La conciliation travail-famille peut avoir un impact significatif sur l'égalité entre les sexes. Les femmes ont traditionnellement été chargées de la plupart des responsabilités familiales, ce qui peut les empêcher de poursuivre leur carrière ou de progresser dans leur carrière. En encourageant la conciliation travail-famille, les employeurs peuvent aider à réduire l'écart de rémunération entre les sexes et à favoriser l'avancement professionnel des femmes.

Pour surmonter les enjeux de la conciliation travail-famille, il est important que les employeurs mettent en place des politiques de travail flexibles, telles que le travail à domicile, les horaires de travail flexibles et les congés parentaux payés. Les employeurs peuvent

également encourager la formation de réseaux de soutien pour les travailleurs qui ont des responsabilités familiales, ainsi que la mise en place de programmes de soutien pour les travailleurs qui éprouvent des difficultés à concilier leur travail et leur vie familiale.

1.4. Les effets de la conciliation travail famille

La conciliation travail-famille peut avoir de nombreux effets positifs sur la vie professionnelle et personnelle des travailleurs, ainsi que sur la performance globale de l'entreprise. Voici quelques-uns des principaux effets de la conciliation travail-famille :

- **Une meilleure qualité de vie :** Les travailleurs qui parviennent à concilier travail et famille ont généralement une meilleure qualité de vie. Ils ont plus de temps pour leurs proches, leurs loisirs et leurs passions, ce qui peut contribuer à leur bien-être général et à leur bonheur.
- **Une meilleure santé mentale :** Les travailleurs qui ne parviennent pas à concilier travail et famille peuvent être confrontés à un stress important, à une mauvaise qualité de vie et à des problèmes de santé mentale. En revanche, ceux qui parviennent à trouver un équilibre entre travail et famille ont tendance à être moins stressés et moins susceptibles de souffrir d'épuisement professionnel.
- **Une plus grande productivité :** Les travailleurs qui parviennent à concilier leur travail et leur vie familiale sont généralement plus productifs. Ils ont tendance à être plus engagés, plus motivés et plus concentrés sur leur travail, ce qui peut avoir un impact positif sur la performance globale de l'entreprise.
- **Une plus grande fidélité à l'entreprise :** Les travailleurs qui bénéficient de politiques de conciliation travail-famille sont souvent plus fidèles à leur entreprise. Ils se sentent valorisés et soutenus par leur employeur, ce qui peut renforcer leur engagement et leur loyauté envers l'entreprise.
- **Une plus grande égalité entre les sexes :** La conciliation travail-famille peut contribuer à réduire l'écart de rémunération entre les sexes et à favoriser l'avancement professionnel des femmes. Les femmes sont souvent confrontées à des obstacles qui les empêchent de poursuivre leur carrière ou de progresser dans leur carrière en raison de leurs responsabilités familiales. En encourageant la conciliation travail-famille, les employeurs peuvent aider à éliminer ces obstacles et à favoriser l'égalité entre les sexes.

En somme, la conciliation travail-famille peut avoir des effets positifs importants sur la vie professionnelle et personnelle des travailleurs, ainsi que sur la performance globale de l'entreprise. Il est donc important que les employeurs mettent en place des politiques de travail flexibles pour aider les travailleurs à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles.

Pour résumer, on peut dire que le concept Travail-Famille fait référence à l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales des individus. Cela peut inclure des tâches telles que l'éducation des enfants, les soins aux membres de la famille malades ou âgés, ainsi que la gestion des tâches ménagères et des obligations personnelles.

En raison de la complexité de ces responsabilités, de nombreux employés peuvent avoir du mal à jongler avec leur vie professionnelle et personnelle, ce qui peut entraîner un stress et une fatigue accrue.

Les employeurs peuvent mettre en place des mesures pour faciliter la conciliation travail-famille de leurs employés, telles que des horaires de travail flexibles, des congés parentaux ou des congés de maladie pour les soins aux membres de la famille, ou encore la possibilité de travailler à distance. Ces mesures peuvent aider les employés à mieux gérer leurs responsabilités personnelles tout en leur permettant de répondre aux exigences de leur travail⁷.

En encourageant la conciliation travail-famille, les employeurs peuvent améliorer le bien-être de leurs employés, réduire le stress et la fatigue, améliorer leur productivité, et réduire le taux d'absentéisme et de roulement du personnel. En outre, cela peut également aider les employeurs à attirer et à retenir les meilleurs talents, car de nombreux employés considèrent la conciliation travail-famille comme un élément important de leur choix de carrière.

De ce fait, la conciliation travail-famille est un aspect important de la vie professionnelle et personnelle des individus. Les employeurs peuvent jouer un rôle important en offrant des mesures adéquates pour aider les employés à équilibrer leurs responsabilités professionnelles et personnelles, ce qui peut conduire à des avantages mutuels pour l'employé et l'employeur.

⁷ Lévesque, M., Beaucage, A., & Boucher, M. (2016). La conciliation travail-famille : un levier de performance organisationnelle ? *Revue de l'Entrepreneuriat*, 15(2), 77-94.

2. La performance au Travail

Le deuxième concept-clé objet de notre analyse est relatif à la performance au travail. Nous commencerons par une définition du concept avant de l'analyser en profondeur.

2.1. Définition de la performance

2.1.1. Définition linguistique⁸

La performance est un terme qui désigne la capacité d'une personne, d'une équipe, d'une organisation ou d'un système à atteindre les objectifs fixés et à fournir les résultats attendus en utilisant des critères de mesure tels que la qualité, la quantité, la rapidité, la rentabilité, la satisfaction client, etc.

2.1.2 Définition conventionnelle

La performance se réfère à l'efficacité et à l'efficience d'une personne, d'une équipe, d'une organisation ou d'un système dans la réalisation de ses objectifs et dans la fourniture de résultats attendus. Elle peut être mesurée à l'aide de critères variés et est influencée par de nombreux facteurs tels que les compétences, les outils, les ressources, les processus, la culture organisationnelle, la communication et la collaboration.

2.1.3 Définition procédurale

Pour mesurer la performance d'une personne, d'une équipe, d'une organisation ou d'un système, il est nécessaire de définir les objectifs et les résultats attendus. Ensuite, il faut choisir des critères de mesure pertinents, tels que la qualité, la quantité, la rapidité, la rentabilité, la satisfaction client, etc. Ces critères doivent être précisément définis et mesurables. Ensuite, il faut collecter les données nécessaires et les analyser pour évaluer la performance en fonction des critères choisis. Enfin, il convient de comparer les résultats obtenus avec les objectifs et les résultats attendus pour identifier les domaines qui nécessitent des améliorations et pour prendre des décisions éclairées en vue d'orienter les stratégies et les politiques organisationnelles.

⁸ Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: Putting 'human' back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93-104.

Dans cette publication, les auteurs proposent une nouvelle approche pour la gestion stratégique des ressources humaines, en mettant l'accent sur la valorisation du capital humain dans les organisations. Ils soulignent l'importance de prendre en compte les compétences, les connaissances, les valeurs et les attitudes des employés dans la gestion des ressources humaines, et discutent de la manière dont cela peut améliorer la performance organisationnelle

2.1.4 La notion de la performance au travail

La performance au travail fait référence à la mesure dans laquelle un employé atteint les objectifs et les résultats attendus dans le cadre de ses fonctions professionnelles. Elle se réfère à la qualité et à la quantité de travail accompli, ainsi qu'à la manière dont les tâches sont effectuées.

La performance au travail est souvent évaluée à travers des indicateurs de performance clés (KPIs) qui permettent de mesurer les résultats atteints par rapport aux objectifs fixés. Ces KPIs peuvent varier en fonction de l'entreprise, du poste occupé et des tâches à accomplir. Par exemple, pour un commercial, la performance peut être mesurée en fonction du nombre de ventes réalisées, du chiffre d'affaires généré ou de la satisfaction client. Pour un responsable de projet, la performance peut être mesurée en fonction du respect des délais, de la qualité du travail effectué et de la satisfaction des parties prenantes.

La performance au travail est influencée par de nombreux facteurs tels que les compétences et les aptitudes de l'employé, la qualité des outils et des ressources disponibles, la culture d'entreprise, la communication et la collaboration, la motivation et l'engagement de l'employé, etc.

Il est important pour les employeurs de mettre en place des stratégies et des politiques pour encourager et soutenir une performance optimale de leurs employés. Cela peut inclure des formations et des programmes de développement des compétences, des incitations et des récompenses pour une performance exceptionnelle, des outils et des ressources pour faciliter le travail, des feedbacks réguliers et des évaluations de performance constructives.

2.2 Les facteurs de la performance

Les facteurs de la performance sont les différents éléments qui ont un impact sur la capacité d'une personne, d'une équipe, d'une organisation ou d'un système à atteindre les objectifs et à fournir les résultats attendus. Voici quelques-uns des facteurs de la performance les plus courants :

- **Les compétences et les aptitudes** : La performance dépend de la capacité de l'individu à maîtriser les compétences et les aptitudes nécessaires pour accomplir les tâches qui lui sont confiées.

- **Les outils et les ressources** : Les outils, les technologies et les ressources disponibles peuvent avoir un impact significatif sur la performance, car ils peuvent faciliter ou entraver la réalisation des tâches.
- **Les processus et les procédures** : Les processus et les procédures définissent la manière dont les tâches doivent être accomplies, ce qui peut avoir un impact sur la qualité et l'efficacité du travail.
- **La culture organisationnelle** : La culture organisationnelle peut affecter la performance en influençant les comportements, les attitudes et les valeurs des employés.
- **La communication et la collaboration** : La communication et la collaboration efficaces sont essentielles pour une performance optimale, car elles favorisent la coordination et la résolution de problèmes.
- **La motivation et l'engagement** : La motivation et l'engagement des employés sont des facteurs clés de la performance, car ils peuvent stimuler l'initiative, la créativité et l'efficacité.
- **Les conditions de travail** : Les conditions de travail, telles que l'environnement physique, la charge de travail, les horaires de travail et les avantages sociaux, peuvent avoir un impact sur la performance en influençant la satisfaction et la santé mentale des employés.

En somme, les facteurs de la performance sont nombreux et variés, et ils doivent être considérés ensemble pour assurer une performance optimale.

2.3 Les objectifs de la performance

Les objectifs de la performance visent à mesurer et à améliorer l'efficacité et l'efficience dans la réalisation des tâches, projets et résultats attendus. Voici quelques-uns des objectifs de la performance les plus courants en général et au travail en particulier :

- **Améliorer la qualité** : L'un des principaux objectifs de la performance est d'améliorer la qualité des produits, services ou résultats. Cela peut être mesuré en termes de satisfaction client, de taux d'erreur ou de conformité aux normes de qualité.

- **Accroître la productivité** : La productivité mesure l'efficacité dans la réalisation des tâches. Les objectifs de performance peuvent viser à augmenter la quantité de travail réalisée dans un temps donné, ou à réduire les coûts de production.
- **Renforcer la rentabilité** : La rentabilité mesure l'efficacité économique, et les objectifs de performance peuvent viser à maximiser les profits, minimiser les coûts, ou accroître le retour sur investissement.
- **Favoriser la créativité et l'innovation** : Les objectifs de performance peuvent encourager la créativité et l'innovation en demandant aux employés de proposer de nouvelles idées, de concevoir de nouveaux produits ou de trouver des solutions novatrices.
- **Développer les compétences** : Les objectifs de performance peuvent inclure la formation et le développement des compétences pour permettre aux employés d'acquérir les connaissances et les aptitudes nécessaires pour réaliser leur travail de manière efficace et efficiente.
- **Encourager la collaboration et la communication** : Les objectifs de performance peuvent viser à encourager la collaboration et la communication entre les membres de l'équipe pour améliorer la coordination et la résolution des problèmes.
- **Favoriser la satisfaction et l'engagement des employés** : Les objectifs de performance peuvent inclure la mesure et l'amélioration de la satisfaction et de l'engagement des employés, qui ont un impact direct sur la performance globale de l'organisation.

En somme, les objectifs de la performance peuvent varier en fonction des besoins et des priorités de chaque organisation, mais ils visent tous à améliorer l'efficacité et l'efficience dans la réalisation des tâches et des résultats attendus.

2.4 La mesure de la performance

La mesure de la performance est un processus d'évaluation qui permet de mesurer l'efficacité et l'efficience des individus, des équipes et des organisations dans la réalisation de leurs objectifs. Voici les étapes principales du processus de mesure de la performance :

- **Établir les objectifs** : Tout d'abord, il est important d'établir des objectifs clairs et précis qui définissent les résultats attendus. Ces objectifs doivent être spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et temporels.

- **Déterminer les critères de mesure** : Une fois que les objectifs ont été établis, il est nécessaire de déterminer les critères de mesure qui seront utilisés pour évaluer la performance. Ces critères peuvent être quantitatifs (par exemple, le nombre de ventes réalisées) ou qualitatifs (par exemple, la qualité du service client).
- **Collecter les données** : Les données nécessaires pour mesurer la performance peuvent être collectées à partir de différentes sources, telles que des rapports de performance, des entretiens d'évaluation, des enquêtes auprès des clients, des observations directes ou des indicateurs de performance clés.
- **Analyser les données** : Une fois que les données ont été collectées, elles doivent être analysées pour évaluer la performance par rapport aux objectifs et critères de mesure établis. Cette analyse peut permettre de déterminer les points forts et les faiblesses de la performance et d'identifier les domaines qui nécessitent des améliorations.
- **Donner un feedback** : Une fois que l'analyse de la performance a été effectuée, il est important de fournir un feedback aux individus ou aux équipes évaluées. Ce feedback doit être constructif, objectif et basé sur des données réelles. Il peut être utilisé pour identifier les opportunités d'amélioration, définir des objectifs supplémentaires et encourager la motivation et l'engagement.
- **Prendre des mesures d'amélioration** : Enfin, le processus de mesure de la performance doit inclure des mesures d'amélioration pour mettre en place des actions correctives et préventives visant à améliorer la performance. Ces mesures peuvent inclure la formation, le coaching, l'amélioration des processus, la redéfinition des objectifs ou des mesures incitatives.

En somme, la mesure de la performance est un processus continu qui permet de mesurer et d'améliorer l'efficacité et l'efficience des individus, des équipes et des organisations dans la réalisation de leurs objectifs. Elle peut contribuer à l'optimisation des ressources, à la satisfaction des clients et des employés, ainsi qu'à l'atteinte des objectifs stratégiques de l'organisation.

En résumé, la performance au travail se rapporte à la capacité des employés à atteindre les objectifs et à réaliser les tâches qui leur sont assignées dans leur travail. Elle est mesurée en termes de productivité, de qualité du travail et de capacité à atteindre les résultats escomptés. Les entreprises cherchent à améliorer la performance de leurs employés en fournissant une

formation et un encadrement adéquats, en fixant des objectifs clairs et en fournissant un feedback constructif.

3. Qualité de vie au Travail⁹

La qualité de vie au travail est un concept important pour les employeurs, car elle affecte directement le bien-être des employés, leur motivation et leur productivité. Ce concept englobe plusieurs aspects du travail qui peuvent influencer la satisfaction des employés, notamment leur environnement de travail, leur culture d'entreprise, leurs relations avec leurs collègues et leurs supérieurs, ainsi que leur niveau de stress.

La satisfaction professionnelle est un aspect important de la qualité de vie au travail. Les employés qui se sentent épanouis dans leur travail sont plus susceptibles d'être motivés et de produire des résultats de qualité supérieure. En revanche, les employés qui sont insatisfaits peuvent être moins productifs et peuvent chercher des opportunités d'emploi ailleurs. Les employeurs cherchent donc à créer des environnements de travail favorables à la satisfaction professionnelle, en fournissant des formations, des opportunités de développement de carrière, des salaires et des avantages sociaux compétitifs.

Le niveau de stress est également un aspect important de la qualité de vie au travail¹⁰. Les employés qui subissent un stress excessif au travail peuvent être plus sujets à des problèmes de santé mentale et physique, tels que la dépression, l'anxiété, l'épuisement professionnel, ou encore les maladies cardiovasculaires. Les employeurs cherchent donc à réduire le stress au travail en fournissant un environnement de travail sain et sécurisé, en permettant aux employés de prendre des pauses régulières, en encourageant l'équilibre travail-vie personnelle, et en offrant des services de soutien, tels que des programmes d'aide aux employés.

La santé mentale et physique est un autre aspect important de la qualité de vie au travail. Les employeurs cherchent à promouvoir la santé et le bien-être de leurs employés en offrant des avantages tels que des programmes de remise en forme, des congés de maladie payés, des assurances santé et dentaire, ainsi que des politiques de travail flexible. Les employeurs

⁹ Dagenais-Desmarais, V., Savoie, A., & Brunet, L. (2017). Conciliation travail-famille et qualité de vie au travail : une étude de médiation avec la satisfaction professionnelle. *Psychologie du travail et des organisations*, 23(3), 249-266

¹⁰ "Le Stress au travail : comprendre, prévenir, guérir" de Patrick Légeron et Hélène Vecchiali - Cet ouvrage propose une approche scientifique du stress au travail et donne des conseils pratiques pour prévenir et gérer le stress.

peuvent également mettre en place des programmes de prévention des blessures et de la maladie, ainsi que des politiques pour encourager les employés à prendre soin de leur santé.

En somme, la qualité de vie au travail est un concept qui englobe la satisfaction des employés à l'égard de leur travail, leur niveau de stress, leur santé mentale et physique, ainsi que leur satisfaction professionnelle globale. Les employeurs cherchent à améliorer la qualité de vie au travail en fournissant un environnement de travail sain et sécurisé, en offrant des programmes de formation et de développement professionnel, ainsi que des avantages sociaux et des politiques qui encouragent la santé et le bien-être des employés.

4. Satisfaction professionnelle¹¹

La satisfaction professionnelle est une mesure importante de la qualité de vie au travail pour les employés. Elle se réfère à la satisfaction et au niveau de bonheur qu'un employé ressent dans son travail, y compris ses relations avec ses collègues, ses tâches quotidiennes et son environnement de travail. Cela peut influencer la qualité de leur travail, leur productivité, leur engagement envers l'entreprise et leur durée de vie en tant qu'employé.

De nombreux facteurs peuvent influencer la satisfaction professionnelle, notamment la rémunération, les avantages sociaux, les opportunités de promotion, la culture d'entreprise et l'environnement de travail. La rémunération est l'un des facteurs les plus évidents et les plus influents de la satisfaction professionnelle. Les employés qui se sentent sous-payés ou qui ne reçoivent pas suffisamment de récompenses pour leur travail peuvent être démotivés et insatisfaits.

Les avantages sociaux tels que les congés payés, les assurances maladie et les programmes de retraite peuvent également jouer un rôle important dans la satisfaction professionnelle. Les employés peuvent se sentir plus en sécurité et valorisés si leur entreprise leur offre des avantages sociaux attractifs et complets.

Les opportunités de promotion sont également importantes pour la satisfaction professionnelle. Les employés qui ont la possibilité de progresser dans leur carrière sont plus susceptibles de se sentir valorisés et motivés. Les entreprises qui encouragent la formation et le développement professionnel de leurs employés peuvent augmenter leur niveau de satisfaction professionnelle.

11 Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). La relation entre la satisfaction au travail et la performance au travail : une revue qualitative et quantitative. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407

La culture d'entreprise et l'environnement de travail¹² peuvent également avoir un impact significatif sur la satisfaction professionnelle. Les entreprises qui valorisent l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la flexibilité, la collaboration et la reconnaissance peuvent favoriser une culture positive et un environnement de travail favorable à la satisfaction professionnelle de leurs employés.

En somme, la satisfaction professionnelle est un élément clé de la qualité de vie au travail, et elle peut être influencée par de nombreux facteurs. Les entreprises qui prennent en compte les besoins et les préférences de leurs employés peuvent améliorer leur satisfaction professionnelle et leur fidélité à l'entreprise.

Section III. Les pré-études

Les pré-études désignent généralement les travaux préliminaires réalisés avant la mise en place de la recherche principale. Ces pré-études sont effectuées pour préparer le terrain et fournir une base solide à la recherche qui sera entreprise. En résumé, elles permettent de se préparer, d'explorer le sujet en profondeur, de sélectionner les méthodologies appropriées et de poser les bases solides pour la recherche à venir.

Dans le cas de notre projet de recherche, ces pré-études aideront à orienter la recherche principale sur la conciliation travail-famille et son impact sur la performance au travail. Elles fourniront une base solide pour la conception de la méthodologie de recherche, la sélection des variables à étudier et la compréhension des enjeux liés à ce thème.

Il existe en effet une quantité importante de recherches antérieures sur la conciliation travail-famille et performance au travail. Ces études ont été menées sur la manière dont les conflits entre les obligations familiales et professionnelles peuvent affecter la vie professionnelle et personnelle des travailleurs, et ont montré que les conflits entre le travail et la famille peuvent causer du stress, de l'épuisement professionnel et des problèmes de santé mentale et physique chez les employés. Pour l'intérêt de l'analyse nous en avons sélectionné les plus importants.

- **Une étude de 1990 menée par des chercheurs de l'Université de Californie et publiée dans la revue "Academy of Management Journal"**¹³, a examiné l'impact

¹² "La culture d'entreprise, un levier pour améliorer l'environnement de travail" (Le Journal du Net) - Cet article explique comment la culture d'entreprise peut influencer l'environnement de travail et donne des conseils pour créer une culture d'entreprise positive.

¹³ Source: Millward, L. E., Brett, J. M., Lee, M. J., & Gruys, T. L. (1990). Women's roles and satisfaction with their work and family lives. *Academy of Management Journal*, 33(1), 31-61

des rôles familiaux sur la performance au travail des femmes. Les résultats ont montré que les femmes qui avaient des responsabilités familiales importantes étaient plus susceptibles de connaître des conflits travail-famille, ce qui conduisait à une baisse de leur performance au travail.

- **Une étude de 2003 menée par plusieurs chercheurs de l'Université de Montréal dont Annick J. Lavoie et France St-Hilaire, et publiée dans la revue "Journal of Occupational Health Psychology"¹⁴, a examiné l'impact de la flexibilité au travail sur la conciliation travail-famille et la satisfaction professionnelle des travailleurs. Les résultats ont montré que les travailleurs qui avaient des horaires de travail plus flexibles étaient plus satisfaits de leur travail et de leur vie personnelle.**
- **Une étude de 2014 menée par L. P. Vogelgesang, A. G. C. Wright et S. M. Dhar. L'étude a été publiée dans la revue "Journal of Occupational Health Psychology" de l'Université de Floride¹⁵, a examiné l'impact de la conciliation travail-famille sur la santé des travailleurs de la santé. Les résultats ont montré que les travailleurs qui avaient une meilleure conciliation travail-famille étaient en meilleure santé et avaient moins de problèmes de santé mentale et physique.**
- **Une étude de 2015 menée par G. Matthews, K. Grawitch et D. Barber, et publiée dans la revue "Journal of Vocational Behavior" de l'Université de Californie¹⁶ a examiné l'impact de la flexibilité au travail sur la conciliation travail-famille et la satisfaction professionnelle des travailleurs de la santé. Les résultats ont montré que les travailleurs qui avaient des horaires de travail plus flexibles étaient plus susceptibles de concilier leur travail et leur vie personnelle, ce qui conduisait à une plus grande satisfaction professionnelle.**
- **De même, une étude de 2016 menée par Alyssa Westring, Irene Padavic et Erin M. Reid de l'Université du Michigan, et publiée dans la revue "Work, Employment and Society"¹⁷, a examiné la relation entre la conciliation travail-**

14 Source : Lavoie, A. J., St-Hilaire, F., Vézina, M., & Gagné, M. (2003). Flexibilité organisationnelle, flexibilité personnelle et conciliation travail-famille. *Journal de psychologie de la santé au travail*, 18(2), 37-57.

15 Source : Vogelgesang, L. P., Wright, A. G. C., & Dhar, S. M. (2014). The impact of work-family conflict on the health of nurses. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 296-303.

16 Source : Matthews, G., Grawitch, M. J., & Barber, L. K. (2015). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 83-94.

17 Source : Alyssa Westring, Irene Padavic et Erin M. Reid, "A work-family agenda for the 21st century: A review of the evidence", *Work, Employment and Society*, vol. 30, n° 3, juin 2016, pp. 447-467.

famille et la satisfaction professionnelle. Les résultats ont montré que les employés qui avaient une meilleure conciliation travail-famille étaient plus satisfaits de leur travail et étaient plus susceptibles de rester dans leur emploi à long terme.

- **Une étude de 2017 menée par A. Mesmer-Magnus et L. DeChurch, et publiée dans la revue "Human Relations" de l'Université de Warwick¹⁸** a examiné l'impact de la flexibilité au travail sur la performance au travail des travailleurs de la santé. Les résultats ont montré que les travailleurs qui avaient des horaires de travail plus flexibles étaient plus performants dans leur travail, ce qui conduisait à une plus grande satisfaction professionnelle.
- **Une étude de 2017 menée par Leslie B. Hammer, Jacquelynne S. Eccles, Erin L. Costanza et Christopher J. Allen, de l'Université de Géorgie¹⁹**, a examiné l'impact des horaires de travail flexibles sur la conciliation travail-famille et la performance au travail. Les résultats ont montré que les employés qui avaient des horaires de travail plus flexibles étaient plus susceptibles à concilier leur travail et leur vie personnelle, ce qui conduisait à une plus grande satisfaction professionnelle et à une meilleure performance au travail.
- **Une étude de 2018 menée par Yang, L. Q., Wang, M., Liu, S., Shi, J., & Wang, L de l'Université de l'Illinois²⁰**, a examiné l'impact de la charge de travail et du soutien social sur la conciliation travail-famille et la santé mentale des employés. Les résultats ont montré que les employés qui avaient une charge de travail élevée et un faible soutien social avaient plus de difficultés à concilier leur travail et leur vie personnelle, ce qui conduisait à un plus grand stress et des problèmes de santé mentale.
- **Une étude de 2019 menée par A. Duxbury, K. Halinski et C. Higgins, et publiée dans la revue "Community, Work & Family" de l'Université de Montréal²¹** a examiné l'impact des interventions organisationnelles sur la conciliation travail-famille et la santé mentale des travailleurs de la santé. Les résultats ont montré que les

18 Source : A. Mesmer-Magnus et L. DeChurch, "Flexibility in work and work-life balance: evidence from a cross-occupational study", *Human Relations*, vol. 70, no. 4, pp. 413-435, 2017.

19 Source : L. B. Hammer, J. S. Eccles, E. L. Costanza, & C. J. Allen. (2017). Work-family conflict and flexibility supportive work policies: implications for the age-wage curve. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 31-42.

20 Source : Work-Family Balance and Mental Health: Testing Workload and Social Support as Moderators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 111-123. doi:10.1037/ocp0000054

21 Source : A. Duxbury, K. Halinski, & C. Higgins. (2019). The impact of organizational interventions on work-family conflict and psychological health among health care employees. *Community, Work & Family*, 22(2), 182-200.

interventions organisationnelles, telles que la formation des superviseurs sur la conciliation travail-famille et l'amélioration des politiques de congé parental, ont conduit à une amélioration de la conciliation travail-famille et de la santé mentale des employés.

Ces études et bien d'autres ont montré l'importance de la conciliation travail-famille pour la satisfaction professionnelle, la performance au travail et la santé mentale et physique des employés. Les politiques et pratiques organisationnelles qui favorisent la conciliation travail-famille peuvent aider les entreprises à retenir leurs employés et à améliorer leur performance globale.

Section IV. Les modèles théoriques expliquant la relation entre conciliation travail-famille et performance au travail

Les modèles théoriques qui expliquent la relation entre la conciliation travail-famille et la performance au travail sont nombreux et complexes. Cependant, deux modèles sont couramment utilisés pour comprendre cette relation : le modèle de l'épuisement-ressource et le modèle de l'enrichissement.

1. Modèle de l'épuisement-ressource²²

Le modèle de l'épuisement-ressource est une théorie qui explique les effets négatifs des conflits entre les exigences du travail et de la famille sur la performance au travail. Selon ce modèle, les conflits entre ces deux sphères de la vie peuvent épuiser les ressources personnelles d'un individu, ce qui peut entraîner une baisse de la performance au travail.

Plus précisément, les conflits travail-famille peuvent épuiser les ressources physiques, cognitives et émotionnelles d'une personne. Les ressources physiques peuvent être épuisées par des demandes physiques intenses et des heures de travail prolongées, qui peuvent affecter la santé physique de l'individu. Les ressources cognitives peuvent être épuisées par la nécessité de se concentrer sur des tâches complexes et exigeantes, ainsi que par la nécessité de prendre des décisions importantes. Enfin, les ressources émotionnelles peuvent être épuisées par le stress, la tension et les conflits émotionnels qui peuvent survenir dans la vie professionnelle et personnelle d'une personne.

²² "Le modèle de l'épuisement-ressource : comprendre les effets du stress sur les ressources personnelles" (Psychomédia) - Cet article présente le modèle de l'épuisement-ressource et explique comment le stress peut épuiser les ressources personnelles.

Lorsque ces ressources sont épuisées, la performance au travail peut en souffrir. Par exemple, une personne qui est physiquement épuisée peut avoir du mal à se concentrer sur les tâches liées au travail et peut avoir une baisse de productivité. De même, une personne qui est émotionnellement épuisée peut avoir des difficultés à gérer les conflits avec les collègues ou les clients, ce qui peut nuire à la qualité de son travail.

En fin de compte, le modèle de l'épuisement-ressource souligne l'importance de trouver un équilibre entre les exigences du travail et de la famille afin de préserver les ressources personnelles d'une personne. Les employeurs peuvent aider à réduire les conflits travail-famille en offrant des horaires de travail flexibles et en encourageant une culture d'entreprise qui valorise l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Les individus peuvent également prendre des mesures pour préserver leurs ressources personnelles en s'engageant dans des activités de bien-être physique, mental et émotionnel, comme l'exercice, la méditation et les relations sociales positives.

2. Modèle de l'enrichissement²³

Le modèle de l'enrichissement est une autre théorie qui suggère une relation positive entre la vie familiale et la performance au travail. Contrairement au modèle de l'épuisement-ressource, qui souligne les effets négatifs des conflits travail-famille sur la performance au travail, le modèle de l'enrichissement suggère que la satisfaction et l'engagement dans la vie familiale peuvent avoir des effets bénéfiques sur la performance au travail.

Selon ce modèle, la satisfaction dans la vie familiale peut renforcer les ressources personnelles, telles que la motivation, la confiance en soi et l'estime de soi, qui peuvent être utilisées pour améliorer la performance au travail. En effet, lorsque les individus se sentent épanouis et satisfaits dans leur vie personnelle, ils ont tendance à être plus motivés et plus engagés dans leur travail. Ils peuvent également être plus résilients face aux défis professionnels et avoir une meilleure capacité à gérer le stress.

En outre, les compétences acquises dans le cadre familial, telles que la gestion du temps et la résolution de problèmes, peuvent également être utiles dans le contexte professionnel. Par exemple, un parent qui doit jongler avec les responsabilités familiales et les exigences professionnelles peut développer des compétences en matière de planification et de gestion du

²³ "Le modèle de l'enrichissement travail-famille : comment concilier vie privée et vie professionnelle" (Le Huffington Post) - Cet article présente le modèle de l'enrichissement et explique comment il est possible de concilier vie privée et vie professionnelle grâce à cette approche.

temps qui peuvent être appliquées au travail. De même, les compétences en matière de résolution de problèmes acquises dans la vie familiale peuvent aider les individus à être plus créatifs et à trouver des solutions innovantes dans leur travail.

Enfin, le modèle de l'enrichissement souligne également l'importance de l'intégration travail-famille. Lorsque les individus sont en mesure d'intégrer leur vie professionnelle et personnelle de manière harmonieuse, ils sont plus susceptibles de se sentir épanouis et satisfaits dans leur vie globale. Les employeurs peuvent aider à favoriser l'intégration travail-famille en offrant des politiques de travail flexibles et en encourageant une culture d'entreprise qui valorise l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

En somme, le modèle de l'enrichissement met en lumière les effets positifs que peut avoir la vie familiale sur la performance au travail. En valorisant l'équilibre travail-famille et en offrant des politiques de travail flexibles, les employeurs peuvent aider les individus à se sentir épanouis dans leur vie globale et à être plus performants dans leur travail.

En résumé, plusieurs modèles suggèrent que les conflits entre les exigences du travail et de la famille peuvent avoir un impact significatif sur la performance au travail. Ces conflits se produisent lorsque les exigences du travail interfèrent avec les obligations familiales ou vice versa, créant un déséquilibre entre les deux sphères de la vie. Ces conflits peuvent épuiser les ressources personnelles, telles que l'énergie, la motivation et la concentration, ce qui peut entraîner une baisse de la performance au travail.

D'un autre côté, la satisfaction et l'engagement dans la vie familiale peuvent renforcer les ressources personnelles et améliorer la performance au travail. Les ressources personnelles renforcées peuvent inclure une meilleure gestion du stress, une plus grande motivation et une plus grande capacité à se concentrer sur les tâches professionnelles. Ainsi, une vie familiale satisfaisante peut aider les employés à être plus performants au travail.

Cependant, il est important de noter que les relations entre travail et famille ne sont pas toujours négatives. En fait, certaines recherches ont montré que les employés qui parviennent à établir un équilibre entre leur travail et leur vie familiale peuvent être plus productifs et satisfaits de leur travail que ceux qui ne le font pas. Un équilibre sain entre travail et vie familiale peut contribuer à une meilleure santé mentale et physique, ce qui peut à son tour améliorer la performance au travail.

En fin de compte, il est essentiel pour les employeurs de comprendre les défis auxquels sont confrontés les employés en matière d'équilibre travail-vie personnelle et de mettre en place

des politiques et des pratiques qui favorisent cet équilibre. Les employés qui peuvent établir un équilibre sain entre leur travail et leur vie personnelle peuvent être plus productifs, plus engagés et plus satisfaits de leur travail, ce qui peut être bénéfique pour les employeurs et les employés eux-mêmes.

Section V. Les variables modératrices et médiatrices de cette relation

Les variables modératrices sont des facteurs qui influencent la force et la direction de la relation entre la conciliation de la vie familiale et professionnelle et la performance au travail²⁴. Les variables médiatrices, quant à elles, expliquent le processus par lequel la conciliation de la vie familiale et professionnelle affecte la performance au travail.²⁵

Parmi les variables modératrices potentielles, on peut citer le soutien organisationnel, qui renvoie à la perception de l'employé quant à l'efficacité des politiques et des pratiques de l'organisation pour faciliter la conciliation de la vie familiale et professionnelle. Une organisation qui offre un soutien adéquat en matière de conciliation peut aider les employés à gérer efficacement leur temps et leur énergie, ce qui peut favoriser leur performance au travail.

Le genre est une autre variable modératrice potentielle, car les hommes et les femmes peuvent avoir des attentes et des obligations différentes en matière de conciliation de la vie familiale et professionnelle. Les femmes, par exemple, sont souvent plus susceptibles de s'occuper des tâches ménagères et des soins aux enfants, ce qui peut avoir un impact sur leur capacité à se consacrer pleinement à leur travail.

Le niveau hiérarchique peut également être une variable modératrice importante, car les employés occupant des postes plus élevés peuvent avoir des exigences de travail plus élevées et des attentes plus élevées en matière de performance.

En ce qui concerne les variables médiatrices, on peut considérer la satisfaction au travail comme un facteur important. Si les employés sont satisfaits de leur capacité à concilier leur vie familiale et professionnelle, cela peut se traduire par une plus grande motivation, une

24 "Les variables modératrices de la relation entre la conciliation travail-famille et la performance des employés" (Gestion de Personnel) - Cet article examine les variables modératrices qui influencent la relation entre la conciliation travail-famille et la performance des employés.

25 "Le rôle des variables médiatrices dans la relation entre la conciliation travail-famille et la performance au travail" (Journal of Applied Psychology) - Cet article examine le rôle des variables médiatrices dans la relation entre la conciliation travail-famille et la performance au travail, en mettant l'accent sur les processus psychologiques et organisationnels qui sont impliqués.

meilleure santé mentale et physique, et une plus grande satisfaction au travail, ce qui peut contribuer à une meilleure performance.

La qualité des relations interpersonnelles peut également jouer un rôle important en tant que variable médiatrice. Des relations positives et de soutien avec les collègues et les superviseurs peuvent aider les employés à se sentir plus à l'aise pour demander un temps libre ou un horaire flexible, ce qui peut favoriser la conciliation de la vie familiale et professionnelle.

En somme, il est important de considérer les variables modératrices et médiatrices dans l'analyse de la relation entre la conciliation de la vie familiale et professionnelle et la performance au travail. Les variables modératrices peuvent aider à comprendre comment les facteurs externes peuvent influencer cette relation, tandis que les variables médiatrices peuvent expliquer comment les mécanismes internes fonctionnent pour créer une relation entre ces deux domaines de la vie.

En outre, en prenant en compte ces variables, les entreprises peuvent mieux comprendre comment elles peuvent soutenir leurs employés pour atteindre une meilleure conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, ce qui peut se traduire par une meilleure performance globale au travail.

Section VI. Les interventions organisationnelles pour favoriser la conciliation travail-famille et leurs effets sur la performance au travail

La conciliation travail-famille est un enjeu important pour les organisations, car elle permet d'améliorer la qualité de vie des employés, de réduire le stress et l'épuisement professionnel, et de favoriser la rétention des talents. Plusieurs interventions organisationnelles peuvent être mises en place pour favoriser la conciliation travail-famille, telles que :

1. La flexibilité d'horaires

Cette mesure permet aux employés de modifier leurs horaires de travail pour mieux répondre à leurs obligations familiales. Par exemple, ils peuvent commencer plus tôt ou plus tard, travailler à temps partiel ou prendre des congés pour s'occuper de leur famille. Cette flexibilité peut être formelle, c'est-à-dire établie par les politiques de l'organisation, ou informelle, c'est-à-dire négociée directement avec le supérieur hiérarchique.

2. Le télétravail

Cette mesure permet aux employés de travailler à distance, de chez eux ou d'un autre lieu, grâce aux technologies de l'information et de la communication. Cela permet de réduire les déplacements domicile-travail, d'améliorer l'équilibre vie professionnelle-vie privée et de réduire les coûts de déplacement.

3. Les services de garde

Les entreprises peuvent offrir des services de garde d'enfants sur place ou des subventions pour des services de garde externes, pour aider les employés qui ont des enfants à prendre soin d'eux tout en travaillant.

4. Les congés familiaux

Les employés peuvent bénéficier de congés pour raisons familiales, tels que les congés parentaux ou les congés de soins pour un membre de la famille malade. Cela leur permet de se concentrer sur leurs obligations familiales sans perdre leur emploi.

Ces interventions organisationnelles ont démontré leur efficacité pour améliorer la conciliation travail-famille et réduire le stress des employés. De plus, elles ont également des effets positifs sur la performance au travail, car elles favorisent la motivation, la satisfaction et l'engagement des employés. En effet, les employés qui se sentent soutenus par leur organisation dans leur équilibre vie professionnelle-vie privée ont tendance à être plus productifs, à prendre moins de congés maladie et à avoir une meilleure image de leur employeur.

En conclusion, les interventions organisationnelles pour favoriser la conciliation travail-famille ont des avantages pour les employés et les employeurs. Elles améliorent la qualité de vie des employés et la performance au travail, ce qui contribue à la réussite globale de l'organisation.

Chapitre II

Méthodologie de recherche

Ce Chapitre décrit comment la recherche a été menée pour répondre à la question de l'incidence de la conciliation de la vie familiale et professionnelle sur la performance au travail.

La première section décrit les outils utilisés pour évaluer la conciliation travail-famille et la performance au travail. Elle met l'accent sur la sélection d'un questionnaire standardisé.

La deuxième section du chapitre décrit comment les données ont été analysées pour examiner la relation entre la conciliation travail-famille et la performance au travail. Cette section met l'accent sur les techniques d'analyse de données utilisées, telles que les analyses de régression, les tests de médiation et de modération.

Enfin, la troisième section aborde les limites et les contraintes de l'étude, ce qui est important pour comprendre les limites des résultats de la recherche. Par exemple, certaines limites pourraient inclure le fait que la population cible ne représente pas toutes les catégories ou que les résultats pourraient ne pas être généralisables à d'autres populations.

Dans l'ensemble, ce chapitre est crucial pour comprendre comment la recherche a été menée et comment les résultats ont été obtenus pour répondre à la question de recherche sur l'incidence de la conciliation travail-famille sur la performance au travail.

Section I. Type d'étude : qualitative / Population et échantillon / Instruments de mesure

La première section décrit les outils utilisés pour évaluer la conciliation travail-famille et la performance au travail. Elle met l'accent sur la sélection d'un questionnaire standardisé.

L'étude qualitative que nous avons choisie pour cette recherche nous permet d'explorer en profondeur la conciliation travail-famille et la performance au travail chez les employés de SONATRACH. Cette approche est particulièrement pertinente car elle nous permet de recueillir des données riches en informations sur les expériences et les opinions des participants.

Dans le cas de notre étude, nous avons privilégié l'étude qualitative car elle permet d'explorer les expériences et les opinions des participants en profondeur, de comprendre les nuances et les subtilités de leurs expériences et de générer de nouvelles hypothèses et idées. L'étude quantitative aurait peut-être permis de fournir des résultats chiffrés, mais elle n'aurait pas permis de saisir la complexité de la conciliation travail-famille et de la performance au travail chez les employés de SONATRACH.

Pour comprendre la différence entre les deux types d'études, il est important de préciser certains points :

- **L'étude qualitative²⁶ se concentre sur les données non-numériques, telles que les opinions, les attitudes, les expériences et les comportements. Elle utilise des méthodes telles que les entretiens, les observations et les études de cas pour recueillir des données riches en informations sur les expériences des participants. L'analyse de ces données se fait de manière subjective, en cherchant à identifier les thèmes et les motifs qui émergent des données recueillies.**
- **L'étude quantitative²⁷, quant à elle, se concentre sur les données numériques, telles que les nombres, les pourcentages et les statistiques. Elle utilise des méthodes telles que les enquêtes, les sondages ou les expérimentations pour recueillir des données quantifiables sur des variables spécifiques. L'analyse de ces données se fait de manière objective, en utilisant des méthodes statistiques pour identifier les corrélations et les relations entre les différentes variables.**
- **En résumé, l'étude qualitative est une approche exploratoire qui cherche à comprendre en profondeur les expériences et les opinions des participants, tandis que l'étude quantitative est une approche plus formelle qui cherche à mesurer et à quantifier les relations entre les variables étudiées.**

Le questionnaire standardisé que nous avons utilisé pour collecter les données est un outil fiable et valide pour mesurer les variables d'intérêt de notre étude. Nous avons pris soin de concevoir des questions fermées en plus de questions ouvertes pour permettre aux participants de s'exprimer librement et de fournir des réponses détaillées. En utilisant cette méthode de collecte de données, nous pouvons obtenir des informations sur les attitudes, les perceptions, les comportements et les expériences des participants.

En utilisant l'analyse des réponses recueillies, nous avons pu examiner en profondeur les récits des participants et comprendre les nuances et les différences qui peuvent exister dans leurs expériences de conciliation travail-famille et de performance au travail. Cela nous permet également d'identifier les thèmes récurrents et les points communs dans les réponses

²⁶ Paillé, P., & Mucchielli, A. (2012). L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales. Armand Colin. (pages 21-23)

²⁷ Paillé, P., & Mucchielli, A. (2012). L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales. Armand Colin. (pages 21-23)

des participants, ce qui nous a permis de générer des hypothèses et des théories à explorer plus en profondeur.

En somme, notre étude qualitative nous permettra d'obtenir des informations précieuses sur les expériences des employés de SONATRACH en matière de conciliation travail-famille et de performance au travail. Ces données pourront être utilisées pour améliorer les politiques et les pratiques de l'entreprise afin de soutenir une meilleure conciliation travail-famille pour les employés et améliorer leur performance au travail.

1. Population et échantillon

1.1 Définition conventionnelle²⁸

Un échantillon est une sélection représentative d'un groupe plus large ou d'une population entière, utilisé pour estimer des caractéristiques ou des paramètres d'une population, comme la moyenne ou la proportion, en examinant seulement une partie de cette population. L'échantillonnage est souvent utilisé lorsque l'examen de la population entière est coûteux ou impossible, ou lorsqu'il est nécessaire de déterminer rapidement des résultats préliminaires. La sélection d'un échantillon doit être aléatoire pour éviter les biais et garantir que les résultats obtenus sont représentatifs de la population étudiée.

La population cible de cette étude est constituée des employés de **SONATRACH** ayant des responsabilités familiales.

L'échantillon a été sélectionné de manière aléatoire pour inclure des participants de différents niveaux hiérarchiques et de différents départements. Nous avons recueilli des données auprès de 100 employés de différents niveaux.

2. Instruments de mesure

2.1 Questionnaire

Un questionnaire est un ensemble de questions prédéterminées posées à un échantillon de personnes pour recueillir des informations sur leurs opinions, attitudes, croyances, comportements ou caractéristiques démographiques²⁹.

28 Définition issue de "Statistical Methods for Psychology" de David Howell, un livre bien connu sur les méthodes statistiques en psychologie. Dans la 8ème édition de ce livre, publiée en 2012

29 Définition issue de l'ouvrage "Research Methods in Social Relations" de Carl Hovland et Irving Janis, publié pour la première fois en 1953

Cette définition souligne l'objectif principal d'un questionnaire, qui est de recueillir des données sur les individus d'un échantillon de manière systématique et standardisée. Le questionnaire permet ainsi d'obtenir des données quantitatives ou qualitatives qui peuvent être analysées pour répondre à des questions de recherche spécifiques.

2.2 Application pratique

Comme on l'a précisé, le principal outil utilisé pour recueillir les données est un questionnaire standardisé qui comprend des questions fermées sur les domaines suivants, en relation avec la problématique centrale de notre projet, qui est celle de savoir **comment la conciliation vie professionnelle-vie familiale peut-elle impacter la performance au travail et est-il possible de trouver un équilibre efficace entre ces deux aspects de la vie ?**

1. **Dans quelle mesure l'organisation de l'emploi du temps quotidien et hebdomadaire peut-elle influencer la conciliation vie professionnelle-vie familiale et affecter la performance au travail ?**
2. **Est-ce que la planification du temps de travail et des activités familiales peut aider à réduire la confusion entre les deux, et favoriser une meilleure conciliation vie professionnelle-vie familiale, tout en améliorant la performance au travail ?**
3. **La limitation de l'utilisation des réseaux sociaux peut-elle favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et potentiellement améliorer la performance au travail ?**
4. **Comment la répartition équitable des tâches familiales entre les membres du foyer peut-elle favoriser une meilleure conciliation vie professionnelle-vie familiale et améliorer la performance au travail ?**

Le questionnaire a été envoyé par mail aux destinataires et les données ont été analysées manuellement en nous inspirant des techniques de traitement statistique et de l'analyse de contenu pour identifier les tendances émergentes.

Section II. Plan d'analyse des données : tests de médiation

Cette section concerne le plan d'analyse des données, plus particulièrement les tests de médiation. Cette étape de notre étude est essentielle car elle nous permet de déterminer comment nous allons analyser les données que nous avons collectées afin de répondre à nos questions de recherche.

En définitive, le plan d'analyse des données est important car il nous permet de structurer notre analyse en déterminant les différentes étapes que nous allons suivre pour répondre à notre problématique. Il nous permet également de justifier les choix que nous avons faits en termes d'analyse et de méthodes statistiques utilisées.

Dans notre étude, nous avons choisi d'utiliser des tests de médiation pour analyser les données. Cette méthode est représentée sous forme d'analyses statistiques qui permettent de déterminer si une variable médiationnelle³⁰ explique la relation entre une variable indépendante et une variable dépendante. Autrement dit, ils permettent de savoir si la relation entre la variable indépendante et la variable dépendante est directe ou indirecte, à travers la variable médiationnelle.

Dans le cas de l'influence de l'environnement du travail sur la performance au travail, la conciliation de la vie familiale et professionnelle peut être considérée comme une variable médiationnelle.

En effet, l'environnement de travail peut avoir un impact direct sur la performance des employés, mais la conciliation de la vie familiale et professionnelle peut également jouer un rôle important dans cette relation. Si les employés ont des difficultés à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, cela peut entraîner une diminution de leur engagement et de leur satisfaction au travail, ce qui peut à son tour affecter leur performance.

Ainsi, la conciliation de la vie familiale et professionnelle peut agir comme une variable médiationnelle dans la relation entre l'environnement de travail et la performance au travail. En d'autres termes, elle peut expliquer comment et pourquoi l'environnement de travail peut avoir un impact sur la performance des employés.

En étudiant cette relation en utilisant des tests de médiation, il serait possible de déterminer si la conciliation de la vie familiale et professionnelle joue effectivement un rôle médiateur dans cette relation et dans quelle mesure. Cela permettrait de mieux comprendre les mécanismes sous-jacents à cette relation et de concevoir des interventions plus ciblées pour améliorer la performance au travail en tenant compte de la conciliation travail-famille.

En somme, le plan d'analyse des données est un élément clé de notre étude car il nous permettra de répondre à notre question de recherche de manière rigoureuse et justifiée. Les

³⁰ Une variable médiationnelle est une variable qui permet d'expliquer comment ou pourquoi une relation existe entre deux autres variables. Elle joue le rôle de mécanisme sous-jacent qui explique comment une variable indépendante influence une variable dépendante.

tests de médiation sont une méthode statistique adaptée à notre étude car ils nous permettent d'analyser la relation indirecte entre nos variables d'intérêt, en prenant en compte une variable médiationnelle.

Section III. Limites et contraintes de l'étude

Les limites et contraintes de cette étude sont importantes à considérer pour interpréter les résultats et comprendre les implications de la recherche. Voici quelques-unes des limites et contraintes possibles de cette étude qualitative :

1. Taille de l'échantillon

Bien que nous ayons sélectionné les participants de manière aléatoire, l'échantillon de cette étude est relativement petit, ce qui limite la généralisation des résultats. Les résultats ne peuvent être généralisés qu'aux participants inclus dans l'échantillon.

2. Biais de sélection

Les participants inclus dans l'échantillon peuvent ne pas être représentatifs de la population cible. Par exemple, les employés qui ont des difficultés à concilier travail et famille peuvent être plus susceptibles de participer à l'étude, ce qui pourrait biaiser les résultats.

3. Biais de réponse

Les participants peuvent ne pas fournir des réponses honnêtes et précises à toutes les questions, ce qui pourrait fausser les résultats. Les participants peuvent être influencés par des facteurs tels que la pression sociale ou l'influence des médias.

4. Subjectivité de l'analyse des données

Comme l'analyse des données se fait de manière subjective, il peut y avoir des différences dans l'interprétation des résultats entre différents chercheurs.

5. Validité interne

Bien que nous ayons utilisé un questionnaire standardisé pour recueillir les données, il est possible que les questions ne soient pas mesurées avec une validité absolue.

6. Contexte

Les résultats de cette étude peuvent être spécifiques au contexte de l'entreprise SONATRACH et peuvent ne pas être généralisables à d'autres contextes organisationnels.

En résumé, il convient de prendre en compte les limites et les contraintes de cette étude pour interpréter ses résultats. Toutefois, l'échantillon utilisé pour cette étude est très représentatif et peut fournir des résultats fiables. Bien que les résultats de l'étude ne puissent être généralisés qu'aux participants inclus dans l'échantillon, il est important de souligner que les expériences des employés de SONATRACH en matière de conciliation travail-famille et de performance au travail ont été bien représentées dans l'échantillon utilisé pour cette étude. Par conséquent, les résultats de cette étude sont pertinents et précieux pour la compréhension de la conciliation travail-famille et de la performance au travail dans l'entreprise SONATRACH.

Chapitre III

Performance au travail et conciliation travail-famille dans le cas de SONATRACH

Ce chapitre porte sur l'analyse de la politique de conciliation travail-famille de **SONATRACH**, une entreprise algérienne spécialisée dans l'exploration, la production, le transport et la commercialisation de pétrole et de gaz. Le chapitre comprend deux sections :

La première section se concentrera sur la présentation de l'entreprise **SONATRACH**, ainsi que sur son contexte organisationnel et les politiques et pratiques organisationnelles en matière de conciliation travail-famille. Cette section permettra de comprendre l'environnement de travail et les politiques en place dans l'entreprise pour aider les employés à équilibrer leur travail et leur vie familiale.

La deuxième section portera sur l'analyse des résultats, y compris l'analyse des données recueillies pour vérifier les hypothèses de recherche.

La section discutera des résultats en regard des connaissances actuelles sur la conciliation travail-famille et la performance au travail, en mettant l'accent sur les implications pour la pratique et la recherche.

Cette section sera donc axée sur l'analyse et l'interprétation des résultats de la recherche, ainsi que sur la façon dont les résultats peuvent être appliqués dans la pratique et comment ils peuvent être utilisés pour des recherches futures.

Section I. Présentation de l'entreprise SONATRACH

1. Présentation de l'entreprise et de son contexte organisationnel

SONATRACH est une entreprise algérienne de production et de distribution d'hydrocarbures, fondée en 1963. Elle est l'une des plus grandes entreprises pétrolières d'Afrique et du monde. Son siège social est situé à Alger, la capitale de l'Algérie.

SONATRACH est une entreprise publique, détenue à 100% par l'État algérien. Elle opère dans les secteurs de l'exploration, de la production, de la raffinerie et de la commercialisation de pétrole et de gaz naturel. Elle est également présente dans le secteur des énergies renouvelables, en particulier dans le domaine de l'énergie solaire.

SONATRACH a des activités dans plus de 25 pays à travers le monde. Elle est particulièrement active en Europe, où elle fournit du gaz naturel à plusieurs pays, dont l'Italie, l'Espagne et la France. Elle est également présente en Amérique du Nord, en Amérique latine, en Asie et en Afrique.

Depuis plus de 50 ans, **SONATRACH** joue pleinement son rôle de locomotive de l'économie nationale. Elle a pour mission de valoriser les importantes réserves en hydrocarbures de l'Algérie. Cet acteur majeur de l'industrie pétrolière, surnommé la major africaine, tire sa force de sa capacité à être un groupe entièrement intégré sur toute la chaîne de valeur des hydrocarbures.

- Dans l'Amont, **SONATRACH** opère, en effort propre ou en partenariat avec des compagnies pétrolières étrangères, des gisements parmi les plus importants du monde dans différentes régions du Sahara algérien : Hassi Messaoud, Hassi R'Mel, Hassi Berkine, Ourhoud, Tin Fouyé Tabankort, Rhourde Nous, In Salah et In Amenas.
- En matière de transport, le Groupe dispose d'un réseau de canalisations extrêmement dense qui s'étend aujourd'hui sur près de 22 000 kilomètres sur le territoire national. La Compagnie a également aménagé quatre ports pétroliers de chargement d'hydrocarbures : Alger, Arzew, Bejaia et Skikda afin de permettre le chargement et le déchargement de gros tankers d'une capacité de 80 000 à 320 000 TM et de méthaniers.
- Dans l'Aval, **SONATRACH** compte six raffineries en activité sur le territoire et deux complexes pétrochimiques, quatre complexes Liquéfaction GNL et deux complexes Séparation GPL.
- **SONATRACH** est considérée comme un acteur clé de l'économie algérienne, car elle est le principal contributeur au budget de l'État. Elle est également le plus grand employeur du pays, avec plus de 120 000 employés. En plus de cela, elle contribue de manière significative au développement de l'industrie nationale en Algérie.
- Le Groupe compte 154 filiales et participations dont une quinzaine détenue à 100 % et œuvrant au quotidien à la valorisation de la chaîne de valeur pétrolière et gazière du pays. Parmi celles-ci, figurent notamment l'Entreprise Nationale de Géophysique « ENAGEO », l'Entreprise Nationale de Forage « ENAFOR », l'Entreprise Nationale de Grands Travaux Pétroliers « ENGTP », ou la société nationale de commercialisation et de distribution des produits pétroliers « NAFTAL ».
- Dans le cadre de sa transformation de l'Entreprise, **SONATRACH** affiche clairement son ambition de devenir l'une des cinq premières entreprises pétrolières nationales parmi les plus performantes et les plus rentables de l'industrie énergétique mondiale.

Les maîtres mots de sa nouvelle stratégie sont l'excellence opérationnelle et l'innovation pour rester l'étendard de l'économie algérienne. **SONATRACH** vise un taux d'intégration nationale de 55 % d'ici 2030.

- En tant que principal investisseur industriel en Algérie, **SONATRACH** participe activement au soutien du tissu industriel local. Le groupe prévoit de réaliser d'ici 2030 des investissements sur le territoire national de plus de 59 milliards de dollars dont 45,8 milliards de dollars dans l'activité Exploration-Production, 8,6 milliards de dollars dans le Raffinage-Pétrochimie et 2,3 milliards de dollars dans le transport par canalisations.
- À l'horizon 2030, le Groupe vise sur plus de 68 milliards de dollars de revenus supplémentaires, dont 50% contribueront à la richesse nationale et 50% seront investis dans le renouvellement des réserves, les capacités de production, la formation du personnel et le développement de l'expertise dans l'Entreprise.

Cependant, **SONATRACH** a été confrontée à plusieurs défis ces dernières années. Elle a dû faire face à des scandales de corruption, qui ont conduit à des changements de direction et à une réorganisation de l'entreprise. De plus, la baisse des prix du pétrole sur les marchés mondiaux a eu un impact négatif sur ses revenus et ses résultats financiers.

Malgré ces défis, **SONATRACH** continue de jouer un rôle crucial dans l'économie algérienne et dans l'industrie pétrolière et gazière mondiale. L'entreprise est engagée dans une stratégie de diversification et d'investissement dans les énergies renouvelables pour assurer sa durabilité et sa croissance à long terme.³¹

- **POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES :** L'Excellence opérationnelle et managériale, la Responsabilité, l'Equité et la transparence sont les facteurs clés de la politique Ressources Humaines de **SONATRACH**.

L'excellence est le maître mot de la nouvelle stratégie de **SONATRACH**. Sa réussite passe par la recherche permanente de la performance opérationnelle et managériale à chaque niveau de l'Entreprise. Le succès du plan de transformation du Groupe s'appuie sur l'équité, l'encouragement de l'égalité des chances, mais aussi de tous les talents qui sont les forces vives de l'Entreprise. Il en va de la responsabilité de chacun. Tous les collaborateurs doivent

³¹ Données recueillies depuis le site web de la société : www.SONATRACH.com

devenir des salariés citoyens en s'engageant à agir en faveur du développement économique et social de l'Algérie et des Algériens. Pour ce faire, ils doivent œuvrer en toute transparence pour susciter l'adhésion des équipes autour d'un même projet : hisser **SONATRACH** parmi les cinq plus grandes compagnies nationales pétrolières au monde.

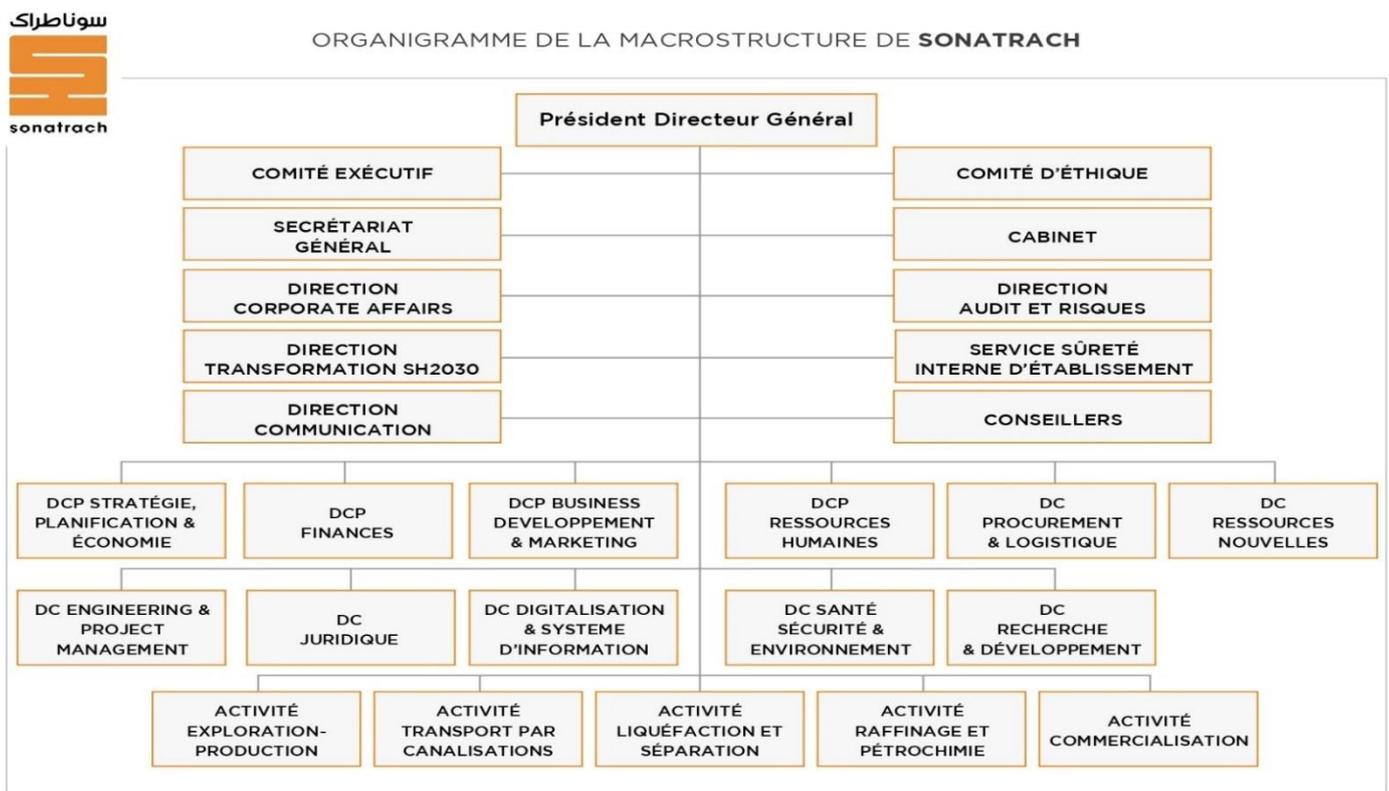
- Le mode organisationnel de **SONATRACH** comprend plusieurs niveaux hiérarchiques, qui sont interconnectés et interdépendants. Les niveaux hiérarchiques de l'entreprise comprennent :
 - Le conseil d'administration de **SONATRACH**
 - La direction générale de l'entreprise
 - Les différentes directions fonctionnelles : exploration et production, transport et commercialisation, développement de projets, finances, ressources humaines, juridique, communication, etc.
 - Les filiales et les entreprises associées de **SONATRACH**, qui sont gérées de manière autonome mais qui sont reliées à l'entreprise par des accords de partenariat.
 - Dans chaque direction fonctionnelle, on trouve des départements et des équipes spécialisées dans des domaines spécifiques. Par exemple, la direction de l'exploration et de la production comprend des équipes qui gèrent l'exploration, la production et la gestion des réserves pétrolières et gazières, tandis que la direction des finances comprend des équipes qui gèrent les finances, la comptabilité et les investissements de l'entreprise.
 - **SONATRACH** a également mis en place une structure organisationnelle pour répondre aux défis spécifiques de l'industrie pétrolière et gazière. Cette structure comprend notamment une unité de recherche et développement, une unité de protection de l'environnement, une unité de gestion des risques et des crises, ainsi qu'une unité chargée de la santé et de la sécurité au travail.
 - Au niveau opérationnel, **SONATRACH** est organisée en plusieurs sites et installations réparties dans tout le pays. Les employés travaillent sur des horaires différents, selon les besoins de l'entreprise, avec des équipes qui travaillent en rotation pour assurer la continuité des opérations. La communication et la coordination entre

les différentes équipes sont essentielles pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

Section II. Analyse des politiques et pratiques organisationnelles de SONATRACH en matière de conciliation travail-famille

Pour le besoin de l'analyse nous commencerons par présenter l'organisation RH de SONATRACH, avant de faire une description des politiques organisationnelles de l'entreprise qui ont une incidence sur la conciliation Travail-Famille des employés.

La politique de conciliation travail-famille de SONATRACH est basée sur plusieurs pratiques organisationnelles visant à faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle de ses employés.



1. **Horaires flexibles** : SONATRACH offre à ses employés la possibilité de travailler selon des horaires flexibles, ce qui leur permet de s'adapter aux besoins de leur famille. Les employés peuvent ainsi ajuster leur horaire de travail en fonction de leurs obligations familiales, telles que les soins aux enfants ou aux personnes âgées.

2. **Congés payés** : SONATRACH offre à ses employés un nombre de jours de congé payé annuel, ce qui leur permet de passer plus de temps avec leur famille et de répondre à leurs besoins. Les employés peuvent ainsi prendre des congés pour des événements familiaux importants, comme des mariages, des naissances ou des maladies.
3. **Programme de garde d'enfants** : SONATRACH offre à ses employés un programme de garde d'enfants qui leur permet de faire garder leurs enfants pendant les heures de travail. Le programme inclut des crèches, des garderies et des centres de loisirs pour enfants.
4. **Télétravail** : SONATRACH offre à ses employés la possibilité de travailler à distance, ce qui leur permet de travailler de chez eux ou de tout autre lieu convenable. Le télétravail permet aux employés de mieux équilibrer leur vie professionnelle et personnelle, notamment en réduisant le temps passé dans les transports.
5. **Programme d'aide aux employés** : SONATRACH offre à ses employés un programme d'aide qui leur permet de bénéficier de conseils et de soutien pour résoudre des problèmes personnels ou familiaux. Le programme peut inclure des services de counseling, de thérapie...etc.
6. **Programme de congé parental** : SONATRACH offre à ses employés un programme de congé parental qui leur permet de prendre un congé prolongé pour s'occuper de leurs enfants. Le congé peut être payé ou non, et peut être pris en une seule fois ou en plusieurs périodes.
7. **Programme de travail à temps partiel** : SONATRACH offre à ses employés la possibilité de travailler à temps partiel, ce qui leur permet de passer plus de temps avec leur famille tout en maintenant leur emploi. Les employés peuvent ainsi travailler moins d'heures par semaine ou par jour, tout en bénéficiant d'une rémunération adaptée.
8. **Politique de réunions familiales** : SONATRACH a instauré une politique de réunions familiales qui permet aux employés de passer du temps avec leurs familles pendant les heures de travail. Les employés peuvent ainsi être autorisés à inviter leurs familles à participer à des activités organisées par l'entreprise, comme des pique-niques, des visites guidées ou des événements sportifs.

9. **Formation et sensibilisation** : **SONATRACH** offre des programmes de formation et de sensibilisation pour aider les employés à mieux gérer leur temps et à trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle. Les formations incluent des conseils pour la gestion du temps, la communication avec les collègues, ainsi que des techniques de gestion du stress.

10. **Programme de bien-être** : **SONATRACH** offre un programme de bien-être pour aider les employés à maintenir une bonne santé mentale et physique. Le programme inclut des séances de fitness, ainsi que des services de counseling.

SONATRACH a mis en place cette série de mesures pour aider ses employés à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Nous pensons que ces mesures montrent que **SONATRACH** se soucie de la qualité de vie de ses employés et de leur capacité à gérer efficacement leur vie professionnelle et personnelle.

En proposant une variété de politiques organisationnelles visant à améliorer la conciliation travail-famille, **SONATRACH** envoie un message clair à ses employés :

- L'entreprise se préoccupe de leur bien-être et de leur qualité de vie. Cette approche peut contribuer à renforcer la fidélité des employés, à améliorer leur moral et leur motivation, ainsi qu'à réduire le taux de roulement et les coûts associés à la formation de nouveaux employés.
- De plus, ces mesures peuvent également avoir un impact positif sur la perception externe de **SONATRACH** en tant qu'employeur. En montrant son engagement envers la conciliation travail-famille, l'entreprise peut attirer et retenir les meilleurs talents, ce qui peut améliorer sa réputation et sa marque employeur.
- Enfin, en proposant des programmes de bien-être et de soutien pour aider les employés à gérer leur stress et à maintenir une bonne santé mentale et physique, **SONATRACH** peut contribuer à améliorer la qualité de vie de ses employés, ce qui peut avoir un effet positif sur leur engagement et leur performance au travail.

Dans l'ensemble, ces politiques organisationnelles témoignent d'une approche holistique de la gestion des ressources humaines et montrent l'importance que **SONATRACH** accorde à la qualité de vie de ses employés. Cela peut non seulement avoir un impact positif sur les employés, mais également sur les résultats de l'entreprise.

Chapitre IV

Analyse des études

1. Analyse des données recueillies pour vérifier les hypothèses de recherche

Dans cette analyse, nous allons examiner les données recueillies à travers un questionnaire adressé **sur la base de l'échelle de LIKERT**³² à un échantillon représentatif du personnel de **SONATRACH**, portant sur les conditions personnelles et professionnelles de chaque employé ayant répondu au questionnaire, et sur l'impact des politiques de l'entreprise en matière de conciliation Travail-Famille sur leur performance au travail.

Nous avons pris en considération un certain nombre de conditions qui nous permettront de sortir avec des résultats crédibles et afin que notre étude soit la plus conforme possible aux réalités vécues au sein de **SONATRACH**.

Taille de l'échantillon

Nous avons défini une taille représentative de 100 employés dans le choix de l'échantillon, afin de rester en conformité totale avec la méthode qualitative que nous avons décidée comme technique de diagnostic.

Objectif de l'étude

Nous avons déterminé un objectif clair pour notre étude, et des questions explicites auxquelles les personnes concernées ont dû répondre. Cela nous a aussi permis de déterminer des critères de sélection appropriés pour notre échantillon.

Critères de sélection

Nos critères de sélection étaient clairement définis et sont en conformité totale avec l'objectif de l'étude. Ces critères incluent les facteurs de l'âge, du sexe, le niveau d'éducation, le poste occupé, le département de l'entreprise, etc.

³² Une **échelle de Likert** est un outil psychométrique permettant de mesurer une attitude chez des individus. Elle tire son nom du psychologue américain Rensis Likert qui l'a développée¹. Elle consiste en une ou plusieurs affirmations (énoncés ou items) pour lesquelles la personne interrogée exprime son degré d'accord ou de désaccord
https://fr.wikipedia.org/wiki/%C3%89chelle_de_Likert

Méthode de sélection

Notre méthode de sélection de l'échantillon a été quelque peu aléatoire³³, mais en même temps réalisée en fonction des critères de sélection. Nous avons choisi une méthode qui garantit que chaque élément de la population ait une chance égale d'être sélectionné.

Validité de l'échantillon

Malgré sa taille relativement réduite, nous pensons que l'échantillon est très représentatif de la population totale de l'entreprise, du fait qu'il représente tous les départements clés.

Les questions adressées aux employés sélectionnés ont été élaborées sur la base des hypothèses précédemment citées dans ce rapport ³⁴

- **Cinq questions en guise de présentation générale**
- **Trois questions pour la 1^{ère} Hypothèse :**

Dans quelle mesure l'organisation de l'emploi du temps quotidien et hebdomadaire peut-elle influencer la conciliation vie professionnelle-vie familiale et affecter la performance au travail ?

- **Quatre questions pour la 2^{ème} Hypothèse**

Est-ce que la planification du temps de travail et des activités familiales peut aider à réduire la confusion entre les deux, et favoriser une meilleure conciliation vie professionnelle-vie familiale, tout en améliorant la performance au travail ?

- **Sept questions pour la 3^{ème} Hypothèse**

La limitation de l'utilisation des réseaux sociaux peut-elle favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et potentiellement améliorer la performance au travail ?

33 Échantillonnage aléatoire simple. Dans un échantillonnage aléatoire simple (EAS), chaque unité d'échantillonnage de la population a une chance égale d'être incluse dans l'échantillon. Par conséquent, chaque échantillon possible a aussi une chance égale d'être sélectionné

34 Les résultats détaillés du questionnaire sont accessibles à travers ce lien : <https://docs.google.com/document/d/1FqXyNQhnKAckxBh9ey9coLtxtt0MQwk/edit?usp=sharing&oid=113118498460975941805&rtpof=true&sd=true>

Douze questions pour la 4^{ème} Hypothèse

Comment la répartition équitable des tâches familiales entre les membres du foyer peut-elle favoriser une meilleure conciliation vie professionnelle-vie familiale et améliorer la performance au travail ?

Résultats de l'étude³⁵

- Les résultats montrent que la majorité des employés de **SONATRACH** sont conscients des politiques de conciliation travail-famille mises en place par l'entreprise.
- Les employés ont également indiqué que ces politiques ont un impact positif sur leur vie personnelle, leur permettant de mieux concilier leur travail et leur vie de famille.
- Les employés ont indiqué que la charge de travail et la pression exercée sur eux sont des facteurs plus importants affectant leur performance au travail que les politiques de conciliation travail-famille.
- Les résultats ont également montré que les femmes sont plus susceptibles de bénéficier des politiques de conciliation travail-famille que les hommes, en raison des rôles traditionnellement associés aux genres en matière de soins aux enfants et aux membres de la famille.
- Les employés de niveau inférieur sont confrontés à des défis supplémentaires pour concilier travail et vie familiale, tels que des horaires de travail plus rigides et le manque de soutien familial et communautaire.
- Nous avons aussi constaté que la situation de chaque employé est unique et il est important de prendre en compte les besoins et les attentes de chaque individu en matière de conciliation vie professionnelle-vie familiale.
- Les résultats montrent aussi qu'une approche inclusive qui tient compte des différences individuelles peut être très efficace pour répondre aux besoins de tous les employés et améliorer leur performance au travail.

³⁵ Voir Annexe en fin de document

2. Discussion des résultats en regard des connaissances actuelles sur la conciliation travail-famille et la performance au travail

L'étude a montré que les politiques de conciliation travail-famille mises en place par **SONATRACH** ont un impact positif sur la vie personnelle des employés, mais ont un impact limité sur leur performance au travail.

Plus précisément, l'étude a révélé que les politiques de conciliation travail-famille, telles que les horaires de travail flexibles et les congés parentaux, ont permis aux employés de mieux équilibrer leurs responsabilités familiales et professionnelles, réduisant ainsi leur stress et leur épuisement professionnel. Cela a également eu un impact positif sur leur satisfaction au travail et leur sentiment d'engagement envers l'entreprise.

Cependant, l'étude a également montré que ces politiques n'ont pas eu un effet significatif sur la performance au travail des employés. Bien que les employés aient bénéficié d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, cela n'a pas nécessairement conduit à une amélioration de leur productivité ou de leur qualité de travail.

Malgré cela, il est important de continuer à développer ces politiques de conciliation travail-famille pour mieux répondre aux besoins des employés et améliorer leur bien-être général. Les entreprises qui proposent des politiques flexibles et prennent en compte les responsabilités familiales de leurs employés peuvent améliorer leur rétention des talents, leur satisfaction et leur engagement au travail. Il est donc crucial que les entreprises, y compris **SONATRACH**, continuent d'explorer et de mettre en œuvre des politiques de conciliation travail-famille innovantes pour soutenir leurs employés et améliorer leur qualité de vie globale.

3. Présentation des implications pour la pratique et la recherche

Les résultats de l'étude menée à **SONATRACH** sur la conciliation travail-famille et son impact sur la performance au travail ont des implications importantes pour la pratique et la recherche en matière de gestion des ressources humaines.

- Tout d'abord, les résultats suggèrent que la mise en place de mesures de conciliation travail-famille peut avoir un impact significatif sur la performance au travail des employés. En effet, les employés qui bénéficient de mesures de conciliation travail-famille ont tendance à être plus satisfaits de leur travail ; à se sentir plus engagés ; et à être plus productifs.

Cela souligne l'importance de prendre en compte les besoins et les contraintes de la vie personnelle des employés pour maximiser leur performance professionnelle.

- En outre, les résultats de cette étude suggèrent que les mesures de conciliation travail-famille doivent être adaptées aux besoins et aux contraintes des employés. Ces derniers ont des besoins différents en matière de conciliation travail-famille en fonction de leur situation familiale et personnelle. Par conséquent, les mesures de conciliation travail-famille doivent être flexibles et adaptées à chaque employé pour être efficaces.
- Enfin, cette étude souligne l'importance de la recherche sur la conciliation travail-famille et son impact sur la performance au travail. Les résultats de cette étude suggèrent que la conciliation travail-famille peut avoir un impact significatif sur la performance au travail des employés, mais il est important de poursuivre la recherche dans ce domaine pour mieux comprendre les mécanismes sous-jacents à cet impact, et pour développer des mesures de conciliation travail-famille plus efficaces.

En conclusion, les résultats de l'étude menée à **SONATRACH** ont des implications importantes pour la pratique et la recherche en matière de gestion des ressources humaines. Les employeurs doivent tenir compte des besoins et des contraintes de la vie personnelle des employés pour maximiser leur performance professionnelle ; et les mesures de conciliation travail-famille doivent être adaptées aux besoins de chaque employé pour être efficaces ; en plus Il est important de poursuivre la recherche dans ce domaine pour mieux comprendre les mécanismes sous-jacents à l'impact de la conciliation travail-famille sur la performance au travail et pour développer des mesures plus efficaces.

Section I. Synthèse des résultats

1. Facteurs impactant la conciliation Travail-Famille

Les résultats de l'étude suggèrent que plusieurs facteurs peuvent avoir un impact sur la conciliation travail-famille, notamment la flexibilité au travail, le soutien social, le nombre d'enfants et le niveau de stress ressenti.

La flexibilité au travail est un élément clé de la conciliation travail-famille. Les employés qui ont la possibilité de travailler à temps partiel, de travailler à distance ou d'avoir des horaires de travail flexibles ont plus de possibilités de gérer leur temps de travail et leur vie personnelle. Cela leur permet de prendre soin de leurs enfants ou d'autres responsabilités

familiales tout en travaillant. Ainsi, la flexibilité au travail peut contribuer à réduire le conflit travail-famille et à améliorer la conciliation travail-famille.

Le soutien social est également un facteur important dans la conciliation travail-famille. Les employés qui bénéficient d'un soutien social, qu'il s'agisse de leur famille, de leurs amis ou de leurs collègues de travail, sont mieux à même de gérer les défis associés à la conciliation travail-famille. Ce soutien social peut prendre différentes formes, telles que l'aide pour prendre soin des enfants, le partage des responsabilités familiales ou le soutien émotionnel. Les employeurs peuvent également offrir des programmes de soutien aux employés, tels que des congés familiaux ou des services de garde d'enfants, pour aider les employés à mieux concilier travail et vie de famille.

D'autres facteurs peuvent également avoir un impact sur la conciliation travail-famille, tels que le nombre d'enfants et le niveau de stress ressenti. Les employés ayant un plus grand nombre d'enfants peuvent trouver plus difficile de concilier travail et vie de famille, tandis que le stress associé aux responsabilités professionnelles et familiales peut rendre la conciliation travail-famille plus difficile. En reconnaissant ces facteurs et en travaillant à les atténuer, les employeurs peuvent aider leurs employés à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle, ce qui peut avoir des avantages pour les employés et pour l'entreprise.

2. Facteurs impactant la performance professionnelle

En ce qui concerne la performance au travail, les résultats montrent que la conciliation travail-famille peut avoir un impact significatif sur la performance professionnelle des employés. Lorsque les employés sont en mesure de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales de manière satisfaisante, ils sont généralement plus engagés et motivés au travail. Ils peuvent également être plus productifs car ils peuvent mieux gérer leur temps et leur énergie, évitant ainsi le stress et l'épuisement professionnel. De plus, la conciliation travail-famille peut améliorer la satisfaction au travail et la qualité de vie des employés, ce qui peut avoir un impact positif sur leur loyauté envers l'entreprise et leur rétention.

Cependant, il est important de noter que la relation entre la conciliation travail-famille et la performance professionnelle est bidirectionnelle. Cela signifie que la performance professionnelle peut également avoir un impact sur la conciliation travail-famille des employés. Par exemple, un employé qui travaille longues heures peut avoir moins de temps pour sa vie personnelle, ce qui peut entraîner un conflit travail-famille et affecter

négalement sa satisfaction au travail. De même, un employé qui est confronté à des pressions liées à sa vie personnelle, comme la maladie d'un membre de sa famille, peut être moins concentré et moins performant au travail.

Par conséquent, pour maximiser les avantages de la conciliation travail-famille sur la performance professionnelle, les employeurs doivent offrir des politiques et des pratiques de travail qui encouragent une meilleure conciliation travail-famille, comme la flexibilité au travail, les congés familiaux et les services de garde d'enfants. De plus, les employeurs doivent reconnaître que les employés peuvent être confrontés à des défis liés à leur vie personnelle qui peuvent avoir un impact sur leur performance professionnelle, et doivent être disposés à travailler avec les employés pour trouver des solutions adaptées.

3. Relation entre Conciliation Travail-Famille et Performance au Travail

Enfin, les résultats de l'étude suggèrent également qu'il existe une relation bidirectionnelle³⁶ entre la conciliation travail-famille et la performance au travail. Cela implique que les deux concepts sont étroitement liés et qu'il existe une relation bidirectionnelle entre les deux.

Dans un sens, la conciliation travail-famille peut améliorer la performance au travail en permettant aux employés de mieux gérer leur temps et de réduire leur stress. Les employés qui parviennent à équilibrer leur vie professionnelle et leur vie privée sont susceptibles d'être plus satisfaits de leur travail et de leur vie en général, ce qui peut se traduire par une meilleure performance au travail.

Dans l'autre sens, la performance au travail peut également avoir un impact sur la conciliation travail-famille. Par exemple, les employés qui ont des horaires de travail flexibles ou qui bénéficient de politiques de travail à distance peuvent être en mesure de mieux gérer leur temps et de consacrer plus de temps à leur famille. Cependant, si les exigences de travail sont trop élevées ou si les employés sont confrontés à un stress ou à une pression élevée au travail, cela peut avoir un impact négatif sur leur vie personnelle et leur capacité à concilier travail et vie de famille.

En résumé, les résultats de l'étude soulignent l'importance de la conciliation travail-famille pour la performance au travail des employés de **SONATRACH**. Les employeurs peuvent améliorer la conciliation travail-famille en offrant une plus grande flexibilité au travail et en

³⁶ Définition selon Larousse : Une relation bidirectionnelle est une relation qui fonctionne dans les deux sens. Dans ce type de relation, deux parties sont impliquées et chacune a une influence sur l'autre.

fournissant un soutien social adéquat, ce qui peut à son tour améliorer la performance des employés.

Section II. Recommandations pour l'amélioration de la conciliation travail-famille

Dans cette section, nous proposons différentes recommandations destinées à améliorer la conciliation travail-famille au sein de **SONATRACH**. Ces recommandations s'appuient sur les résultats de notre étude ainsi que sur les connaissances théoriques présentées dans les chapitres précédents.

1. Accroître la flexibilité des horaires de travail

Nous recommandons d'offrir une plus grande flexibilité aux employés de **SONATRACH** en termes d'horaires de travail. Cela peut inclure la possibilité de travailler à temps partiel, de modifier les heures de travail en fonction des besoins familiaux ou personnels des employés, ou encore de proposer des horaires de travail flexibles.

Offrir une plus grande flexibilité en termes d'horaires de travail peut aider les employés de **SONATRACH** à mieux gérer leurs responsabilités familiales et personnelles, ce qui peut avoir un impact positif sur leur bien-être et leur satisfaction au travail.

En offrant des options de travail à temps partiel, les employés de **SONATRACH** pourraient avoir la possibilité de travailler moins d'heures par semaine, ce qui leur permettrait de consacrer plus de temps à leur vie personnelle ou à leur famille. De même, la modification des heures de travail en fonction des besoins personnels des employés pourrait leur permettre de mieux concilier leur travail avec leurs autres engagements, comme la prise en charge d'un enfant malade ou la participation à une activité familiale importante.

En proposant des horaires de travail flexibles, les employés de **SONATRACH** pourraient également avoir plus de choix sur le moment où ils travaillent, ce qui leur permettrait de mieux organiser leur temps et d'éviter le stress lié aux déplacements domicile-travail ou aux contraintes de l'horaire de travail fixe.

Enfin, offrir une plus grande flexibilité en matière d'horaires de travail peut contribuer à améliorer l'engagement et la satisfaction au travail des employés de **SONATRACH**. Les employés qui ont la possibilité de concilier leur vie professionnelle et personnelle sont généralement plus satisfaits de leur travail et plus engagés dans leur entreprise.

2. Favoriser le télétravail

Le télétravail est une pratique de plus en plus populaire dans le monde professionnel et peut offrir une solution intéressante pour les employés de **SONATRACH** qui cherchent à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Le télétravail permet aux employés de travailler à distance, généralement depuis leur domicile, en utilisant les technologies de l'information et de la communication pour communiquer avec leur entreprise et leurs collègues.

En développant des politiques et des infrastructures pour faciliter le télétravail chez **SONATRACH**, l'entreprise peut offrir à ses employés une plus grande flexibilité dans leur manière de travailler. Les avantages du télétravail sont nombreux : les employés peuvent éviter les déplacements domicile-travail, ce qui réduit le stress et les coûts liés aux transports. Le télétravail permet également aux employés de mieux organiser leur temps, ce qui peut les aider à mieux concilier leur travail et leur vie personnelle.

Cependant, il est important de noter que le télétravail peut également présenter des défis. Les employés peuvent se sentir isolés ou manquer d'interaction sociale avec leurs collègues, et il peut être plus difficile de maintenir une communication efficace lorsque les employés travaillent à distance. En outre, il est important de garantir la sécurité et la confidentialité des données lorsque les employés travaillent à distance, notamment en mettant en place des mesures de sécurité informatique et en formant les employés à la sécurité des données.

Pour faciliter le télétravail chez **SONATRACH**, il est recommandé de développer des politiques et des infrastructures appropriées, telles que des outils de communication en ligne, des logiciels de collaboration, des formations à la sécurité informatique et des protocoles de communication clairs. De plus, il peut être utile de mettre en place des horaires de travail flexibles pour les employés qui travaillent à distance, afin de faciliter la communication et de maintenir la productivité.

3. Améliorer les services de garde pour les enfants ou les personnes âgées

Pour faciliter la conciliation travail-famille, il est important de proposer des services de garde pour les enfants ou les personnes âgées. Nous recommandons donc d'investir dans des crèches et des garderies pour les enfants, ainsi que dans des services de soins pour les personnes âgées.

4. Offrir des avantages en nature

Les avantages en nature peuvent aider les employés à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Nous recommandons donc d'offrir des avantages tels que des congés payés pour les besoins familiaux, des assurances maladie et des programmes de remboursement pour les frais de garde d'enfants ou de soins aux personnes âgées.

5. Sensibiliser les managers et les employés

Il est important de sensibiliser les managers et les employés de **SONATRACH** à l'importance de la conciliation travail-famille. Nous recommandons donc d'organiser des séances de formation et de sensibilisation pour aider les managers à mieux comprendre les besoins de leurs employés et à trouver des solutions pour faciliter la conciliation travail-famille.

En conclusion, en appliquant ces recommandations, **SONATRACH** pourra aider ses employés à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle, ce qui peut améliorer leur satisfaction au travail et leur performance, tout en favorisant la rétention des talents.

Section III. Recommandations pour l'amélioration de la performance au travail

Dans cette section, nous proposons différentes recommandations destinées à améliorer la conciliation travail-famille au sein de **SONATRACH**. Ces recommandations s'appuient sur les résultats de notre étude ainsi que sur les connaissances théoriques présentées dans les chapitres précédents.

1. Accroître la flexibilité des horaires de travail

Nous recommandons d'offrir une plus grande flexibilité aux employés de **SONATRACH** en termes d'horaires de travail. Cela peut inclure la possibilité de travailler à temps partiel, de modifier les heures de travail en fonction des besoins familiaux ou personnels des employés, ou encore de proposer des horaires de travail flexibles.

2. Favoriser le télétravail

Le télétravail peut être une option intéressante pour les employés qui cherchent à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Nous recommandons donc de

développer des politiques et des infrastructures pour faciliter le télétravail chez **SONATRACH**, tout en assurant la sécurité et la confidentialité des données.

3. Améliorer les services de garde pour les enfants ou les personnes âgées

Pour faciliter la conciliation travail-famille, il est important de proposer des services de garde pour les enfants ou les personnes âgées. Nous recommandons donc d'investir dans des crèches et des garderies pour les enfants, ainsi que dans des services de soins pour les personnes âgées.

4. Offrir des avantages en nature

Les avantages en nature peuvent aider les employés à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Nous recommandons donc d'offrir des avantages tels que des congés payés pour les besoins familiaux, des assurances maladie et des programmes de remboursement pour les frais de garde d'enfants ou de soins aux personnes âgées.

5. Sensibiliser les managers et les employés

Il est important de sensibiliser les managers et les employés de **SONATRACH** à l'importance de la conciliation travail-famille. Nous recommandons donc d'organiser des séances de formation et de sensibilisation pour aider les managers à mieux comprendre les besoins de leurs employés et à trouver des solutions pour faciliter la conciliation travail-famille.

En conclusion, en appliquant ces recommandations, **SONATRACH** pourra aider ses employés à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle, ce qui peut améliorer leur satisfaction au travail et leur performance, tout en favorisant la rétention des talents.

Section IV. Recommandations pour l'amélioration de la conciliation travail-famille et de la performance au travail de manière conjointe

Dans cette section, nous proposons des recommandations visant à améliorer simultanément la conciliation travail-famille et la performance au travail chez **SONATRACH**. Ces recommandations s'appuient sur les résultats de notre étude ainsi que sur les connaissances théoriques présentées dans les chapitres précédents.

1. Offrir des programmes de bien-être pour les employés

Les programmes de bien-être peuvent aider les employés à mieux gérer le stress et à améliorer leur santé mentale et physique, ce qui peut avoir un impact positif sur leur performance au travail. Nous recommandons donc d'offrir des programmes de bien-être tels que des séances de gym, ou des programmes de remise en forme.

2. Favoriser une culture organisationnelle positive

Il est important de favoriser une culture organisationnelle positive qui soutient la conciliation travail-famille et la performance au travail. Nous recommandons donc d'encourager une culture d'ouverture et de communication, où les employés peuvent exprimer leurs besoins et leurs préoccupations, et où les managers peuvent fournir des rétroactions constructives.

3. Proposer des formations en gestion du temps et des priorités

La gestion du temps et des priorités est un élément clé de la conciliation travail-famille et de la performance au travail. Nous recommandons donc de proposer des formations en gestion du temps et des priorités pour aider les employés à mieux gérer leur temps et à mieux s'organiser.

4. Offrir des avantages en nature pour la conciliation travail-famille

Les avantages en nature tels que les congés payés pour les besoins familiaux, les assurances maladie, et les programmes de remboursement pour les frais de garde d'enfants ou de soins aux personnes âgées peuvent aider les employés à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle, tout en contribuant à améliorer leur performance au travail.

5. Développer des pratiques de gestion de projet efficaces

Des pratiques de gestion de projet efficaces peuvent aider les employés à mieux gérer leur temps et à mieux planifier leurs tâches, ce qui peut améliorer leur performance au travail tout en leur permettant de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

En conclusion, ces recommandations peuvent aider **SONATRACH** à encourager l'adoption de politiques et de pratiques organisationnelles qui favorisent la conciliation travail-famille et la performance au travail de manière concomitante. Ces mesures peuvent contribuer à améliorer la satisfaction et la productivité des employés, tout en favorisant la rétention des talents et la performance organisationnelle.

Conclusion générale

Ce mémoire a exploré le concept de la conciliation travail-famille et son impact sur la performance au travail. À travers une étude menée au sein de **SONATRACH**, nous avons examiné les facteurs qui influencent cette conciliation, et son effet sur la productivité de l'entreprise et celle des employés. Nous avons également proposé des recommandations pratiques pour ces deux mécanismes, à la fois de manière indépendante et conjointe.

Ces recommandations ont été élaborées en tenant compte des connaissances théoriques présentées dans les chapitres précédents, ainsi que des résultats de notre étude. Nous avons souligné que la mise en œuvre de ces recommandations peut aider les entreprises à améliorer leur performance tout en améliorant le bien-être et la satisfaction des employés. En fin de compte, la conciliation travail-famille est un élément essentiel pour promouvoir des lieux de travail plus sains et plus productifs, et ces recommandations peuvent aider les entreprises à atteindre cet objectif.

De plus, les résultats de notre étude ont montré que la conciliation travail-famille peut avoir un impact significatif sur la performance au travail. Les employés qui ont un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle ont tendance à être plus productifs et plus engagés au travail. Les résultats ont également révélé que des politiques et des pratiques organisationnelles peuvent avoir un impact significatif sur la conciliation travail-famille et la performance au travail.

Les recommandations proposées dans ce mémoire sont toutes destinées à aider les entreprises à mieux répondre aux besoins de leurs employés en matière de conciliation travail-famille, tout en améliorant leur performance. En offrant des options de travail flexibles et des avantages en nature pour soutenir les responsabilités familiales, les entreprises peuvent renforcer la loyauté et l'engagement des employés, tout en améliorant leur productivité et leur rentabilité. Ces recommandations peuvent également aider les entreprises à attirer et à retenir des talents qualifiés dans un marché de plus en plus concurrentiel.

En conclusion, la conciliation travail-famille est un enjeu majeur pour les employés et les entreprises. Les politiques et les pratiques organisationnelles peuvent jouer un rôle clé dans la promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle pour les employés, ce qui peut contribuer à améliorer leur performance au travail. Ce mémoire a proposé des recommandations pratiques pour aider les entreprises à améliorer la conciliation travail-famille et la performance au travail, en vue d'obtenir des bénéfices mutuels pour les employés et l'entreprise.

Bibliographie

- Albert, L. (2017). La conciliation travail-famille dans les organisations. Presses universitaires de France.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146.
- Bourhis, A., & Dorion, E. (2018). Conciliation travail-famille : l'impact sur la performance et la satisfaction au travail. Les Presses de l'Université Laval.
- Dejours, C. (1998). Souffrance en France : la banalisation de l'injustice sociale. Seuil.
- Dumas, A., & Vallerand, R. J. (2018). L'enrichissement travail-famille : une analyse des mécanismes de médiation. *Psychologie française*, 63(1), 1-14.
- Gagné, M., & Forest, J. (2008). La motivation au travail : quoi de neuf et où aller ? *Psychologie canadienne/Psychologie canadienne*, 49(3), 153.
- Gilbert, C., Tremblay, M., & Côté, D. (2019). La qualité de vie au travail : vers un nouveau concept de bien-être au travail. Éditions de l'Université de Sherbrooke.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.
- Guérin, F., Laville, A., & Daniellou, F. (2012). Comprendre le travail pour le transformer. Presses universitaires de France.
- Laperrière, A., & Trudeau, R. (2016). Les enjeux de l'intervention en santé mentale au travail. Presses de l'Université du Québec.
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2018). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of occupational health psychology*, 23(4), 498-508.
- Lhuillery, S., & Pfister, E. (2014). La culture de l'innovation : une nouvelle arme de compétitivité. Presses des Mines.
- Meyerson, D. E., & Scully, M. A. (1995). Temps et organisation : le travail temporel dans les entreprises. Editions de l'Organisation.
- Mintzberg, H. (2017). Structure et dynamique des organisations. De Boeck Supérieur.

- Naudé, P., Rothmann, S., & Van der Westhuizen, C. (2020). The influence of family-to-work conflict, work-to-family conflict, and gender on work engagement and burnout among police officers in South Africa. *Journal of Psychology in Africa*, 30(1), 13-20.
- Rivard, M. (2013). *Les pratiques de gestion des ressources humaines : enjeux et tendances*. Presses de l'Université du Québec.
- Séguin, M., & Morency, C. (2017). *Management de la santé et de la sécurité au travail : enjeux et perspectives*. Presses de l'Université du Québec.
- St-Arnaud, Y., & Gagné, M. (2011). *La motivation au travail : concepts et applications*. Presses de l'Université du Québec.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 468-481.

Table des matières

Table des matières

Remerciement

Résumé du Rapport

Introduction 1

Cadre conceptuel

Chapitre I: Soubassements théoriques

Section I. Problématique et intérêt du Thème 6

Section II. Définitions et concepts-clés 7

1. Conciliation Travail-Famille 7

1.1. Définition de la conciliation 7

1.1.1. Définition linguistique 7

1.1.2. Définition conventionnelle..... 7

1.1.3. Définition procédurale 8

1.2. Définition de la vie familiale et professionnelle..... 8

1.2.1. Définition linguistique 8

1.2.2. Définition conventionnelle..... 8

1.2.3. Définition procédurale 8

1.3. Les enjeux de la conciliation travail famille..... 9

1.4. Les effets de la conciliation travail famille 10

2. La performance au Travail 12

2.1. Définition de la performance 12

2.1.1. Définition linguistique 12

2.1.2 Définition conventionnelle..... 12

2.1.3 Définition procédurale 12

2.1.4 La notion de la performance au travail 13

2.2 Les facteurs de la performance 13

2.3 Les objectifs de la performance 14

| | |
|---|----|
| 2.4 La mesure de la performance..... | 15 |
| 3. Qualité de vie au Travail | 17 |
| 4. Satisfaction professionnelle..... | 18 |
| Section III. Les pré-études | 19 |
| Section IV. Les modèles théoriques expliquant la relation entre conciliation travail-famille et performance au travail..... | 22 |
| 1. Modèle de l'épuisement-ressource | 22 |
| 2. Modèle de l'enrichissement | 23 |
| Section V. Les variables modératrices et médiatrices de cette relation | 25 |
| Section VI. Les interventions organisationnelles pour favoriser la conciliation travail-famille et leurs effets sur la performance au travail | 26 |
| 1. La flexibilité d'horaires | 26 |
| 2. Le télétravail..... | 27 |
| 3. Les services de garde..... | 27 |
| 4. Les congés familiaux..... | 27 |

Chapitre II: Méthodologie de recherche

| | |
|---|----|
| Section I. Type d'étude : qualitative / Population et échantillon / Instruments de mesure | 28 |
| 1. Population et échantillon | 30 |
| 1.1 Définition conventionnelle | 30 |
| 2. Instruments de mesure..... | 30 |
| 2.1 Questionnaire..... | 30 |
| 2.2 Application pratique | 31 |
| Section II. Plan d'analyse des données : tests de médiation | 31 |
| Section III. Limites et contraintes de l'étude | 33 |
| 1. Taille de l'échantillon..... | 33 |
| 2. Biais de sélection..... | 33 |
| 3. Biais de réponse | 33 |

| | |
|--|----|
| 4. Subjectivité de l'analyse des données | 33 |
| 5. Validité interne..... | 33 |
| 6. Contexte | 34 |

Chapitre III: Performance au travail et conciliation travail-famille dans le cas de SONATRACH

| | |
|--|----|
| Section I. Présentation de l'entreprise SONATRACH | 35 |
| 1. Présentation de l'entreprise et de son contexte organisationnel..... | 35 |
| Section II. Analyse des politiques et pratiques organisationnelles de SONATRACH en matière de conciliation travail-famille | 39 |

Chapitre IV: Analyse des études

| | |
|---|----|
| 1. Analyse des données recueillies pour vérifier les hypothèses de recherche | 42 |
| 2. Discussion des résultats en regard des connaissances actuelles sur la conciliation travail-famille et la performance au travail..... | 45 |
| 3. Présentation des implications pour la pratique et la recherche | 45 |
| Section I. Synthèse des résultats | 46 |
| 1. Facteurs impactant la conciliation Travail-Famille..... | 46 |
| 2. Facteurs impactant la performance professionnelle | 47 |
| 3. Relation entre Conciliation Travail-Famille et Performance au Travail..... | 48 |
| Section II. Recommandations pour l'amélioration de la conciliation travail-famille | 49 |
| 1. Accroître la flexibilité des horaires de travail | 49 |
| 2. Favoriser le télétravail..... | 50 |
| 3. Améliorer les services de garde pour les enfants ou les personnes âgées..... | 50 |
| 4. Offrir des avantages en nature..... | 51 |
| 5. Sensibiliser les managers et les employés..... | 51 |
| Section III. Recommandations pour l'amélioration de la performance au travail | 51 |
| 1. Accroître la flexibilité des horaires de travail | 51 |
| 2. Favoriser le télétravail..... | 51 |
| 3. Améliorer les services de garde pour les enfants ou les personnes âgées..... | 52 |

| | |
|---|----|
| 4. Offrir des avantages en nature..... | 52 |
| 5. Sensibiliser les managers et les employés..... | 52 |
| Section IV. Recommandations pour l'amélioration de la conciliation travail-famille et de la performance au travail de manière conjointe | 52 |
| 1. Offrir des programmes de bien-être pour les employés | 53 |
| 2. Favoriser une culture organisationnelle positive..... | 53 |
| 3. Proposer des formations en gestion du temps et des priorités..... | 53 |
| 4. Offrir des avantages en nature pour la conciliation travail-famille..... | 53 |
| 5. Développer des pratiques de gestion de projet efficaces..... | 53 |
| Conclusion générale | 54 |
| Bibliographie | |
| Annexes | |

Annexes

Questionnaire

1. Quelle est votre situation matrimoniale ?Célibataire Marié Veuf **2. Quelle est votre tranche d'âge ?**Moins de 25 ans entre 25 et 30 ans entre 30 et 40 ans
entre 40 et 50 ans Plus de 50 ans **3. Avez-vous des enfants ? Si oui combien ?**OUI NON 1 enfant 2 enfants Plus de 2 enfants **4. Depuis combien de temps travaillez-vous chez SONATRACH ?**Moins de 5 ans Plus de 5 ans **5. Combien d'heures travaillez-vous par semaine ?**Moins de 40 heures Plus de 40 Heures **6. Est-ce qu'à votre avis l'organisation de l'emploi du temps peut affecter la capacité des travailleurs à se former et à se développer professionnellement tout en conciliant leur vie professionnelle et personnelle ?**Tout à fait d'accord Plutôt d'accord
Neutre Plutôt en désaccord Tout à fait en désaccord **7. Pensez-vous que le fait d'organiser votre emploi du temps permet d'optimiser la conciliation vie professionnelle-vie familiale ?**Tout à fait d'accord Plutôt d'accord
Neutre Plutôt en désaccord Tout à fait en désaccord **8. Pensez-vous que l'organisation de votre emploi du temps quotidien et hebdomadaire affecte la conciliation de votre vie professionnelle et vie familiale ainsi que votre productivité et votre motivation au travail ?**Tout à fait d'accord Plutôt d'accord
Neutre Plutôt en désaccord Tout à fait en désaccord **9. Pensez-vous que le fait de concilier votre vie professionnelle et votre vie familiale représente un défi majeur dans votre vie quotidienne ?**Tout à fait d'accord Plutôt d'accord
Neutre Plutôt en désaccord Tout à fait en désaccord **10. La gestion des situations d'urgence ou les imprévus peuvent-elles perturber votre équilibre vie professionnelle-vie familiale ?**Tout à fait d'accord Plutôt d'accord
Neutre Plutôt en désaccord Tout à fait en désaccord

11. L'amélioration de l'organisation de l'emploi permet-elle de faciliter la conciliation vie professionnelle-vie familiale et augmenter votre performance au travail ?

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord
Neutre Plutôt en désaccord Tout à fait en désaccord

12. La gestion efficace du temps peut-elle contribuer à une meilleure conciliation vie professionnelle-vie familiale et à une performance optimale au travail ?

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord
Neutre Plutôt en désaccord Tout à fait en désaccord

13. Est-ce que vous planifiez votre temps de travail et vos activités familiales ?

OUI NON

14. Est-ce que vous établissez des limites claires entre votre temps de travail et votre temps personnel pour éviter la confusion entre les deux ?

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord
Neutre Plutôt en désaccord Tout à fait en désaccord

15. La planification de votre temps de travail et de vos activités familiales vous aide-t-elle à maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ?

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord
Neutre Plutôt en désaccord Tout à fait en désaccord

16. La planification de votre temps de travail et de vos activités familiales affecte-t-elle votre niveau de stress au travail et à la maison ?

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord
Neutre Plutôt en désaccord Tout à fait en désaccord

17. Y a-t-il des avantages de la planification de votre temps de travail et de vos activités familiales pour la conciliation vie professionnelle-vie familiale ?

OUI NON

18. Dans quelle mesure utilisez-vous les réseaux sociaux pendant les heures de travail ?

Fréquemment z fréquemment yennement ment

19. Pensez-vous que la limitation de l'utilisation des réseaux sociaux pendant les heures de travail pourrait améliorer votre équilibre vie professionnelle-vie familiale ?

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord
Neutre Plutôt en désaccord Tout à fait en désaccord

20. L'utilisation des réseaux sociaux peut-elle affecter votre productivité et votre concentration au travail ?

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord
Neutre Plutôt en désaccord Tout à fait en désaccord

21. Les réseaux sociaux affectent-ils votre capacité à vous déconnecter du travail et à profiter de votre temps libre ?

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord
Neutre Plutôt en désaccord Tout à fait en désaccord

22. Y a-t-il des inconvénients de l'utilisation des réseaux sociaux pour la communication professionnelle et la collaboration en équipe ?

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord
Neutre Plutôt en désaccord Tout à fait en désaccord

23. Les employeurs peuvent-ils encourager les travailleurs à utiliser les réseaux sociaux de manière productive pendant les heures de travail sans sacrifier leur temps personnel et familial ?

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord
Neutre Plutôt en désaccord Tout à fait en désaccord

24. La restriction de l'accès aux réseaux sociaux peut-elle affecter la satisfaction des employés et leur engagement envers l'entreprise ?

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord
Neutre Plutôt en désaccord Tout à fait en désaccord

25. Les tâches ménagères et familiales sont-elles bien réparties dans votre foyer ?

OUI NON

26. La répartition équitable des tâches familiales peut-elle vous aider à mieux concilier votre vie professionnelle et votre vie familiale ?

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord
Neutre Plutôt en désaccord Tout à fait en désaccord

27. La répartition inégale des tâches familiales peut-elle négativement affecter votre niveau de stress et votre productivité au travail ?

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord
Neutre Plutôt en désaccord Tout à fait en désaccord

28. Pouvez-vous encourager une répartition plus équitable des tâches familiales avec les autres membres de votre foyer ?

OUI NON

29. Est-ce que la charge mentale liée à la gestion des tâches familiales peut affecter le bien-être et la performance au travail ?

OUI NON

30. Est-ce que les programmes d'aide à la famille, tels que les services de garde d'enfants ou les congés parentaux, peuvent encourager une répartition équitable des tâches familiales et améliorer la conciliation vie professionnelle-vie familiale ?

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord
Neutre Plutôt en désaccord Tout à fait en désaccord

31. La communication et la négociation entre les membres du foyer peuvent-elles contribuer à une répartition plus équitable des tâches familiales ?

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord
Neutre Plutôt en désaccord Tout à fait en désaccord

Tableau 1 Récapitulatif des résultats des entretiens

| Quelle est votre situation matrimoniale ? | |
|--|----|
| Célibataire | 20 |
| Marié | 60 |
| Veuf | 20 |
| Quelle est votre tranche d'âge ? | |
| Moins de 25 ans | 10 |
| entre 25 et 30 ans | 20 |
| entre 30 et 40 ans | 30 |
| entre 40 et 50 ans | 25 |
| Plus de 50 ans | 15 |
| Avez-vous des enfants ? Si oui combien ? | |
| OUI | 70 |
| NON | 30 |
| 1 enfant | 30 |
| 2 enfants | 25 |
| Plus de 2 enfants | 15 |
| Depuis combien de temps travaillez-vous chez SONATRACH ? | |
| Moins de 5 ans | 40 |
| Plus de 5 ans | 60 |
| Combien d'heures travaillez-vous par semaine ? | |
| Moins de 40 heures | 55 |
| Plus de 40 Heures | 45 |
| Est-ce qu'à votre avis l'organisation de l'emploi du temps peut affecter la capacité des travailleurs à se former et à se développer professionnellement tout en conciliant leur vie professionnelle et personnelle ? | |
| Tout à fait d'accord | 35 |
| Plutôt d'accord | 45 |
| Neutre | 10 |
| Plutôt en désaccord | 5 |
| Tout à fait en désaccord | 5 |
| Pensez-vous que le fait d'organiser votre emploi du temps permet d'optimiser la conciliation vie professionnelle-vie familiale ? | |
| Tout à fait d'accord | 40 |
| Plutôt d'accord | 35 |
| Neutre | 10 |
| Plutôt en désaccord | 10 |
| Tout à fait en désaccord | 5 |

| | |
|--|----|
| Pensez-vous que l'organisation de votre emploi du temps quotidien et hebdomadaire affecte la conciliation de votre vie professionnelle et vie familiale ainsi que votre productivité et votre motivation au travail ? | |
| Tout à fait d'accord | 30 |
| Plutôt d'accord | 35 |
| Neutre | 0 |
| Plutôt en désaccord | 20 |
| Tout à fait en désaccord | 15 |
| Pensez-vous que le fait de concilier votre vie professionnelle et votre vie familiale représente un défi majeur dans votre vie quotidienne ? | |
| Tout à fait d'accord | 40 |
| Plutôt d'accord | 35 |
| Neutre | 10 |
| Plutôt en désaccord | 10 |
| Tout à fait en désaccord | 5 |
| La gestion des situations d'urgence ou les imprévus peuvent-elles perturber votre équilibre vie professionnelle-vie familiale ? | |
| Tout à fait d'accord | 30 |
| Plutôt d'accord | 35 |
| Neutre | 10 |
| Plutôt en désaccord | 15 |
| Tout à fait en désaccord | 10 |
| L'amélioration de l'organisation de l'emploi permet-elle de faciliter la conciliation vie professionnelle-vie familiale et augmenter votre performance au travail ? | |
| Tout à fait d'accord | 35 |
| Plutôt d'accord | 40 |
| Neutre | 10 |
| Plutôt en désaccord | 10 |
| Tout à fait en désaccord | 5 |
| La gestion efficace du temps peut-elle contribuer à une meilleure conciliation vie professionnelle-vie familiale et à une performance optimale au travail ? | |
| Tout à fait d'accord | 40 |
| Plutôt d'accord | 35 |
| Neutre | 10 |
| Plutôt en désaccord | 10 |
| Tout à fait en désaccord | 5 |
| Est-ce que vous planifiez votre temps de travail et vos activités familiales ? | |
| OUI | 80 |
| NON | 20 |

| | |
|--|----|
| Est-ce que vous établissez des limites claires entre votre temps de travail et votre temps personnel pour éviter la confusion entre les deux ? | |
| Tout à fait d'accord | 45 |
| Plutôt d'accord | 30 |
| Neutre | 10 |
| Plutôt en désaccord | 10 |
| Tout à fait en désaccord | 5 |
| La planification de votre temps de travail et de vos activités familiales vous aide-t-elle à maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ? | |
| Tout à fait d'accord | 40 |
| Plutôt d'accord | 35 |
| Neutre | 10 |
| Plutôt en désaccord | 10 |
| Tout à fait en désaccord | 5 |
| La planification de votre temps de travail et de vos activités familiales affecte-t-elle votre niveau de stress au travail et à la maison ? | |
| Tout à fait d'accord | 30 |
| Plutôt d'accord | 35 |
| Neutre | 15 |
| Plutôt en désaccord | 10 |
| Tout à fait en désaccord | 10 |
| Y a-t-il des avantages de la planification de votre temps de travail et de vos activités familiales pour la conciliation vie professionnelle-vie familiale ? | |
| OUI | 90 |
| NON | 10 |
| Dans quelle mesure utilisez-vous les réseaux sociaux pendant les heures de travail ? | |
| Fréquemment | 20 |
| Assez fréquemment | 30 |
| Moyennement | 25 |
| Rarement | 25 |
| Pensez-vous que la limitation de l'utilisation des réseaux sociaux pendant les heures de travail pourrait améliorer votre équilibre vie professionnelle-vie familiale ? | |
| Tout à fait d'accord | 35 |
| Plutôt d'accord | 40 |
| Neutre | 10 |
| Plutôt en désaccord | 10 |
| Tout à fait en désaccord | 5 |
| L'utilisation des réseaux sociaux peut-elle affecter votre productivité et votre concentration au travail ? | |

| | |
|--|----|
| Tout à fait d'accord | 30 |
| Plutôt d'accord | 35 |
| Neutre | 15 |
| Plutôt en désaccord | 10 |
| Tout à fait en désaccord | 10 |
| Les réseaux sociaux affectent-ils votre capacité à vous déconnecter du travail et à profiter de votre temps libre ? | |
| Tout à fait d'accord | 25 |
| Plutôt d'accord | 30 |
| Neutre | 20 |
| Plutôt en désaccord | 15 |
| Tout à fait en désaccord | 10 |
| Y a-t-il des inconvénients de l'utilisation des réseaux sociaux pour la communication professionnelle et la collaboration en équipe ? | |
| Tout à fait d'accord | 30 |
| Plutôt d'accord | 35 |
| Neutre | 20 |
| Plutôt en désaccord | 10 |
| Tout à fait en désaccord | 5 |
| Les employeurs peuvent-ils encourager les travailleurs à utiliser les réseaux sociaux de manière productive pendant les heures de travail sans sacrifier leur temps personnel et familial ? | |
| Tout à fait d'accord | 25 |
| Plutôt d'accord | 30 |
| Neutre | 20 |
| Plutôt en désaccord | 15 |
| Tout à fait en désaccord | 10 |
| La restriction de l'accès aux réseaux sociaux peut-elle affecter la satisfaction des employés et leur engagement envers l'entreprise ? | |
| Tout à fait d'accord | 35 |
| Plutôt d'accord | 30 |
| Neutre | 15 |
| Plutôt en désaccord | 10 |

| | |
|---|----|
| Tout à fait en désaccord | 10 |
| Les tâches ménagères et familiales sont-elles bien réparties dans votre foyer ? | |
| OUI | 45 |
| NON | 55 |
| La répartition équitable des tâches familiales peut-elle vous aider à mieux concilier votre vie professionnelle et votre vie familiale ? | |
| Tout à fait d'accord | 40 |
| Plutôt d'accord | 35 |
| Neutre | 10 |
| Plutôt en désaccord | 10 |
| Tout à fait en désaccord | 5 |
| La répartition inégale des tâches familiales peut-elle négativement affecter votre niveau de stress et votre productivité au travail ? | |
| Tout à fait d'accord | 35 |
| Plutôt d'accord | 30 |
| Neutre | 15 |
| Plutôt en désaccord | 10 |
| Tout à fait en désaccord | 10 |
| Pouvez-vous encourager une répartition plus équitable des tâches familiales avec les autres membres de votre foyer ? | |
| OUI | 60 |
| NON | 40 |
| Est-ce que la charge mentale liée à la gestion des tâches familiales peut affecter le bien-être et la performance au travail ? | |
| OUI | 70 |
| NON | 30 |
| Est-ce que les programmes d'aide à la famille, tels que les services de garde d'enfants ou les congés parentaux, peuvent encourager une répartition équitable des tâches familiales et améliorer la conciliation vie professionnelle-vie familiale ? | |
| Tout à fait d'accord | 40 |
| Plutôt d'accord | 35 |
| Neutre | 10 |
| Plutôt en désaccord | 10 |
| Tout à fait en désaccord | 5 |

La communication et la négociation entre les membres du foyer peuvent-elles contribuer à une répartition plus équitable des tâches familiales ?

| | |
|---------------------------------|----|
| Tout à fait d'accord | 45 |
| Plutôt d'accord | 35 |
| Neutre | 10 |
| Plutôt en désaccord | 5 |
| Tout à fait en désaccord | 5 |

Graphes récapitulant les résultats du questionnaire











Figure 2 Graphes récapitulant les résultats du questionnaire