

EPIGRAPHE

« La plupart des gens cherchent le succès au travail, pensant que cela les rendra heureux. La vérité en est que le bonheur au travail vous fera réussi ».

Alexander Kjerulf

DEDICACE

A ma précieuse et adorable grande famille ;

A toi cher père Moïse KAYAKEZA MUTUTA;

A toi chère et tendre mère Joséphine KASHALA KASAJI ;

Que ce modeste travail soit l'expression des vœux que vous n'avez cessé de formuler dans vos prières. Que Dieu vous préserve santé et longue vie.

REMERCIEMENTS

A Dieu tout-puissant qui conduit mes pas vers le chemin de sa sagesse et lui, qui a rendu possible l'accomplissement de ce modeste travail. Et donc nous donnons gloire à ton nom Seigneur, à cause de ta bonté et ta fidélité.

Nous remercions le Chef de travaux Charles MUZINGA, le directeur de mémoire, pour sa patience, sa disponibilité et surtout ses judicieux conseils qui ont contribué à l'alimentation de notre réflexion.

Nous adressons également nos remerciements au doyen, le Professeur Sem MBIMBI et à tout le corps professoral de la faculté des sciences économique et management d'avoir contribué à notre formation grâce à leur potentiel scientifique et encyclopédique en dépit de la conjoncture sanitaire et socio-économique en immense instabilité.

Nos sentiments de profonde gratitude s'adressent sincèrement à vous nos parents pour les grands sacrifices que vous ne cessez de consentir pour nous et le soutien que nous osons qualifier d'incalculable et tous les encouragements et conseils qui nous confèrent en effet des valeurs justes. Puisse notre Père céleste vous combler de ses multiples bontés et toutes ses bénédictions.

A notre meilleure, adorable et grande famille constituée des meilleurs frères et sœurs de qui je garde des bons souvenirs, puisse chacun trouver ici l'expression de ma considération et d'un amour propre. Notre estime et notre respect vous sont pleinement destinés, vous avoir est une grande joie, une chance, une grande bénédiction et un grand privilège.

Merci à cette équipe scientifique de super lecteurs et hauts potentiels Wilson MAKUYA, Chadrack MUZAILA, et à tous les chercheurs et spécialistes, trop nombreux pour les citer, qui ont pris le temps de discuter de mon sujet. Chacun de ces échanges m'a aidé à faire avancer notre analyse.

Nous ne pouvons clore cette série de remerciement sans dire merci aux personnes que nous n'avons pas citées nommément, mais qui de loin comme de près ont su apporter une pierre à l'édifice, prière de trouver dans ces lignes notre expression de notre reconnaissance.

A tous ces intervenants, je présente mes remerciements, mon respect et ma gratitude.

TABLES DES MATIERE

EPIGRAPHE	1
DEDICACE	2
REMERCIEMENTS	3
TABLES DES MATIERE.....	4
NOTE DE SYNTHESE.....	6
LISTE DES FIGURES	7
LISTE DES TABLEAUX	8
INTRODUCTION GENERALE.....	10
1. PHENOMENE OBSERVE	10
2. REVUE DE LITTERATURE	12
3. PROBLEMATIQUE	13
4. HYPOTHESE.....	14
5. METHODOLOGIE	15
6. L’OBJECTIF POURSUIVI PAR LA RECHERCHE	17
7. LA JUSTIFICATION SUR LE CHOIX DU SUJET (CHOIX ET INTERET DU SUJET)	17
PLAN DE MEMOIRE	18
CHAPITRE 1 : CADRE CONCEPTUEL ET THEORIQUE	20
1.1. INTRODUCTION.....	20
1.2. DEFINITION DES CONCEPTS OPERATOIRES	20
1.3 CADRE D’ANALYSE.....	23
1.4. LA THEORIE DU SOUTIENT ORGANISATIONNEL	31
1.5. THEORIE DES BESOINS DE MASLOW PRÉSENTATION GÉNÉRALE	32
1.6. CONCLUSION	34
CHAPITRE II. CADRE EMPIRIQUES	35
II. 1 INTRODUCTION	35
II. 2 SITUATION GEOGRAPHIQUE.....	35
II. 3 DIVISION DU TRAVAIL	36
II.4. ORGANIGRAMME.....	38
II.5. CONCLUSION.....	39
CHAPITRE 3 : RESULTATS DE L’ETUDE.....	40
3.1. INTRODUCTION.....	40

3.2. ANALYSE QUALITATIVE.....	40
3.3 DEPOUILLEMENT DES DONNEES DE L'ENQUETE	43
3.4. L'ANALYSE DE DONNEES.....	45
3.5. RATTACHEMENT DES ETIQUETTES	48
3.6. INTERPRETATION DES RESULTATS	49
3.7. DISCUSSION DES RESULTATS	50
3.8. PROPOSITION DES SOLUTIONS	52
3.9. LIMITES DE LA RECHERCHE.....	52
3.10. CONCLUSION	53
BIBLIOGRAPHIE	54
ANNEXE	55

NOTE DE SYNTHÈSE

Partant de l'observation faite sur le politique managérial des travailleurs dans une agence douanière sur la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle dans l'entreprise connexafrica, la présente étude cherche à comprendre la raison de manque de bonne politique qui consisterait aux employés de ladite société de mieux avoir l'équilibre entre les deux sphères.

Ainsi après un travail réalisé auprès de 15 agents, les résultats de notre travail montrent que la politique managériale a donné un impact négatif sur la conciliation vie privée et la vie professionnelle.

Mots clés : travail, famille, conciliation.

LISTE DES FIGURES

- Graphique d'Age
- Graphique des hypothèses
- Graphique des variables
- Graphique en aire

LISTE DES TABLEAUX

- Tableau 1 turne over
- Tableau 2 plat forme commune et responsabilité
- Tableau 3 analyse qualitative

L'Université Protestante de LUBUMBASHI n'attend donner ni approbation, ni improbation

Aux opinions émises dans ce mémoire. Ces opinions doivent être considérées comme propres à nous.

INTRODUCTION GENERALE

1. PHENOMENE OBSERVE

Le thème de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle connaît un intérêt médiatique croissant, toutefois, les recherches en gestion restent timides, hors des enjeux économiques importants se cachent derrière ce délicat problème d'autre part on trouve un certain nombre d'études sur le sujet mais très centrées sur la situation des femmes à concilier vie privée et vie professionnelle (Tremblay, 2004), en Tunisie, le sujet est abordé de manière assez superficielle dans des sondages destinés au grand public.

De nos jours les coûts d'un turn-over, les congés maladie...sont des éléments que les entreprises ne doivent pas négliger dans un monde de plus en plus concurrentiel et où le facteur humain est l'un des leviers les plus important pour la performance de l'entreprise (O. Gérard, 2004), l'avantage concurrentiel ne se trouve pas uniquement dans la maîtrise des coûts ou autre critère économique comme le confirmaient les théories classique (Le taylorisme- Fordisme) mais aussi dans les compétences humaines, il faudra donc réexaminer sérieusement le thème de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle pour qu'il reflète mieux la « nouvelle » société contemporaine, si nous voulons relever avec succès les nouveaux défis économiques et sociaux.

La maladie à coronavirus (COVID19) est une maladie infectieuse due à un coronavirus qui a été découvert récemment.

La plupart des personnes infectées par le virus responsable de la COVID19 présenteront une maladie respiratoire d'intensité légère à modérée et se rétabliront sans avoir besoin d'un traitement particulier. Les personnes âgées et celles qui ont d'autres problèmes de santé, tels qu'une maladie cardiovasculaire, un diabète, une maladie respiratoire chronique ou un cancer, ont plus de risques de présenter une forme grave.

Le virus responsable de la COVID19 se propage principalement par l'intermédiaire des gouttelettes de salive ou des sécrétions nasales lorsqu'une personne infectée tousse ou éternue. Il est donc important d'appliquer également les règles d'hygiène respiratoire (par exemple, en se couvrant la bouche et le nez avec le pli du coude lorsque l'on tousse).

Le 11 mars 2020, l'épidémie de covid-19 est déclarée pandémie par l'OMS, qui demande des mesures de protection essentielles pour prévenir la saturation des services de soins intensifs et renforcer l'hygiène préventive (suppression des contacts physiques, bises et poignées de main, fin des attroupements et des grandes manifestations ainsi que des déplacements et

voyages non indispensables, promotion du lavage des mains, mise en application de quarantaine, etc.). Cette pandémie mondiale provoque des annulations en série de manifestations sportives et culturelles sur toute la planète, la mise en place par de nombreux pays de mesures de confinement pour freiner la formation de nouveaux foyers de contagion et la fermeture des frontières de nombreux pays. Elle a aussi des effets en termes d'instabilité sociale et économique du fait des incertitudes et des craintes qu'elle fait poser sur l'économie mondiale.

En RDC la pandémie de covid-19 a été déclarée dans le pays à partir du 10 mars 2020, date à laquelle un premier cas est confirmé sur le territoire national. De ce fait cette pandémie a eu à obliger les organisations en générale et les entreprises en particulier de confiner leur travailleur, réduire les effectifs au sein de leurs entités sur toutes l'étendue du territoire national. En particulier dans la province du haut Katanga dans les entreprises douanières.

Dans les cadre de notre étude, recherche, Nous allons mener nos enquêtes dans les les entreprises douanières qui ont eu à réduire les effectifs dans leur organisations (congé technique, licenciement...)

Nous avons constaté que les entreprises et organisations en particulier CONNEX AFRICA a pu vivre et accueil cette nouvelle variable de crise sanitaire de covid-19

Nous avons vu que les agents ont été mise en congés technique et d'autre voir leur contrat de travail résilier, ceux qui été en congé technique toucher le 2/3 des leurs salaires et ceux qui sont resté d'autre ont vu leur salaire être réduit de 10% selon les conventions employeurs et employées

Nous cherchons à savoir comment les agents qui sont restés travailler ont pu faire pour concilier leur vie professionnelle et vie privée et comment l'entreprise a pu s'organiser pour trouver un équilibre de vie privée et professionnelle des agents, enfin de trouver une performance organisationnelle en GRH nous visons beaucoup plus la performance

Alors comment ces agents restés au travail ont pu vivre au travail, la vie au travail, Déjà les exigences du travail l'horaire du travail et de 8h à 17h (lundi à vendredi) et samedi avec une permanence de 4h. La vie privée avec ses exigences et la vie professionnelle avec des exigences et son impact sur toute la famille

Nous cherchons à savoir l'impact qu'a eu cette crise sur les deux vies, positifs et négatifs chercher à avoir une vue précis. Je le problème de la conciliation entre vie

professionnelle et vie privée est défini comme un genre de conflit, des rôles issus de travail et de la famille peuvent être mutuellement incompatibles (Greenhaus et Beutell, 1985)

Tableaux 1 : le turnover de connex africa

Année	Effectifs	Nombres d'heures journalières	Licenciement	Congés techniques	Engagements	Total	%
2018	160	8 heures	5	0	10	165	6,25
2019	165	8 heures	0	0	2	167	0,60
2020	167	8 heures	0	67	0	100	40,11
Total	492		5	67	12	432	

Source : connex africa

D'où après analyse du turnover et heure de travail nous pouvons ressortir la question de départ : Comment les agents de connex africa concilient la vie privée et vie professionnelle ??

2. REVUE DE LITTERATURE

Auteurs	Titre de l'ouvrage	Points retenu
Blanche Le Bihan, Claude Martin (2008)	Concilier vie familiale et vie professionnelle	L'expression "concilier vie familiale et vie professionnelle" est entrée dans le langage courant de l'action politique sous l'impulsion des institutions européennes et d'organisations internationales comme l'OCDE.
Alia cardyn (2017)	Créer son équilibre vie privée et vie professionnelle	Comment concilier épanouissement personnel et professionnel ?
Jessica Goalu (2015)	L'impact de la difficulté de concilier vie privée et vie professionnelle	
Pascaline Gaborit (2007)	Les hommes entre travail et famille	
BELLEGGRO, (2016)	Vie personnelle/vieTrois capacités d'équilibrer	- Définir ce que l'on veut dans sa vie

		- Faire un état de lieux objectif du temps consacré aux différentes sphères de sa vie (sociale, professionnelle, familiale, conjugale.) pour soi
Jean-Marie Peretti, (2009)	Gestion des ressources humaines	Les politiques d'aménagement de temps doivent concilier les aspirations des salariés, les contraintes technologiques et économiques, le respect des dispositions légales Le temps doit être imparti parfois en fonction des horaires des salariés
SANDRA LAQUELLE et DGAFP-BUREAU RH4(2013)	pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale »	L'enjeu de l'articulation entre travail et famille est plus large que le rééquilibrage des responsabilités familiales pour trois raisons
Tania Soba et Simon Dolan, (2007)	La gestion des ressources humaines	management bienveillant passe par une attention particulière qu'on accorde à ses employés
Mémoire collectif, (2006)	Equilibre vie professionnelle vie privée.	postulent que cet équilibre important de la vie d'un salarié est parfois conditionné par la culture et la taille de la société

3. PROBLEMATIQUE

De nos jours il est évident de parler de la relation entre travail et vie privée du fait que le travail a une influence importante sur la vie privée ou la vie de famille

L'homme passe beaucoup plus de temps au travail qu'en famille face à cette crise sanitaire de covid-19 (une variable externe de l'analyse PESTELs)

Nous chercherons à savoir comment le travailleur a eu à vivre avec sa famille, comment il a pu concilier sa vie privée ou la vie en famille avec son travail

De cela nous avons eu à nous poser des questions suivantes:

- Comment avez-vous vécu pendant cette crise avec la famille ?
- Comment avez-vous trouvé l'équilibre entre vie privée et professionnelle ?
- Est-ce que cela vous a-t-elle affecté positivement ou négativement ?

Ces démens permettent d'entrevoir ce que peuvent être les relations entre vie privée et vie professionnelle

Ce pendant les difficultés que rencontrent les hommes à atteindre un équilibre entre les exigences de la vie privée et les exigences de la vie professionnelle.

- La question de recherche

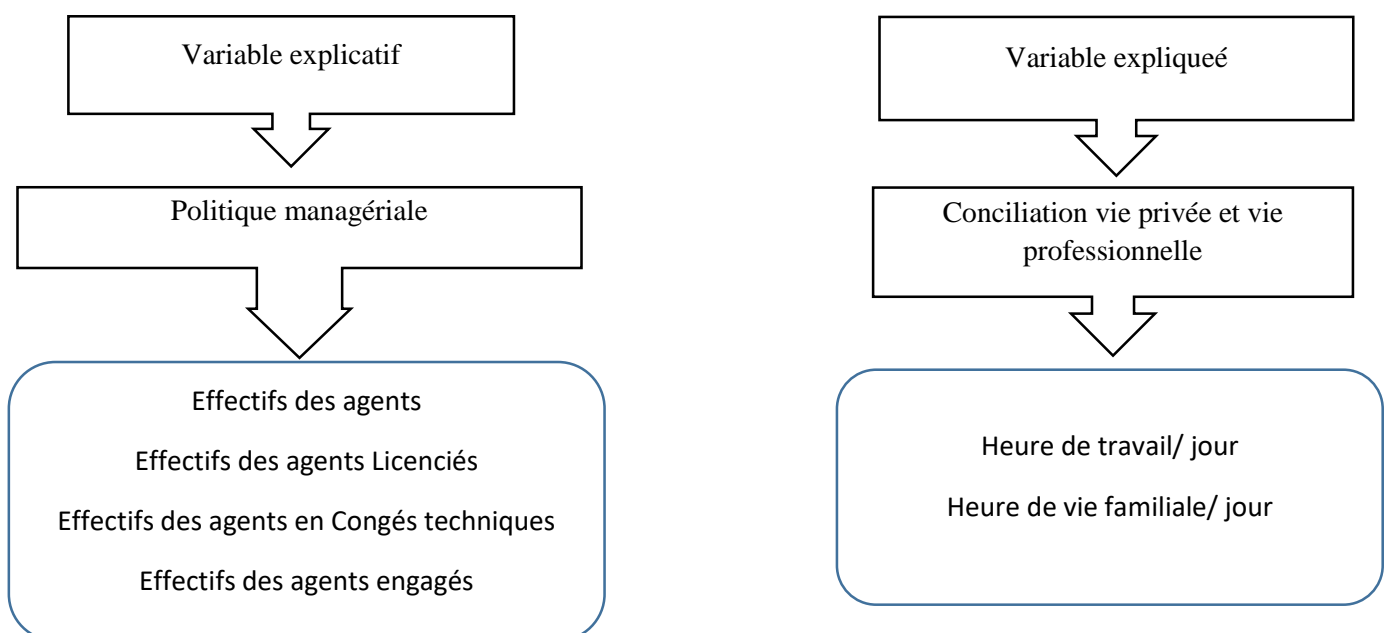
Elle est d'une grande importance cela nous permet de répondre aux différents problèmes que nous avons observés

- Quels sont les facteurs explicatifs de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des agents chez connexe africa ??

4. HYPOTHESE

- le temps de travail (aménager le temps pour mieux concilier travail et vie familiale)
- le télétravail (comme alternatif flexible de travail)

Modèle théorique explicative



5. METHODOLOGIE

Tout travail scientifique pour qu'il soit qualifié de travail scientifique, il doit procéder par des méthodes et techniques

Méthodes de recherche

L'utilisation des méthodes est primordiale car cela nous servira à donner une certaine cohérence dans ce travail

La méthode est l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline va atteindre des objectifs qu'elle poursuit

Méthodes et techniques des collectes des données

Méthode Analytique

Nous allons utiliser cette méthode, elle nous permettra d'analyser et d'évaluer des situations à travers ces données, qui peuvent être qualitatives ou quantitative, on procédera par la décomposition du sujet

Approche qualitative : cette approche nous permet de répondre à un problème

Elle s'efforce d'analyser les acteurs ou les agents comme ils agissent, elle s'appuie sur leur discours, leurs intentions

Elle met l'accent sur des descriptions détaillées des actions, des affirmations et mode de vie des individus (Pascal sem. et Corneille, 2018)

Observé par la mise en œuvre des mécanismes bases sur des entrevues structurées ou semi-structurées afin de comprendre les sens des phénomènes qui entraînent l'évènement. La recherche qualitative s'efforce d'analyser les acteurs ou agents comme ils agissent. Elle s'appuie sur leurs discours, leurs intentions (le pourquoi de l'action), les modalités de leurs actions et interactions (le comment de l'action) parfois faisant des erreurs. Comme démarche non numérique en matière de collecte d'analyse des données, elle vise la mise au jour des significations et des récurrences sous-jacentes.

Si la méthode est une démarche ou une voie, la technique quant à elle est un outil, un moyen ou service de là de la méthode.

La technique constitue donc un ensemble des procédés opératoires, rigoureux, bien définis, transmissibles, susceptibles d'être appliqués à nouveau dans les mêmes conditions, adaptées aux genres des problèmes et phénomènes en cause.

Nous allons faire recours aux techniques suivantes :

La technique d'entretien ou interview

Est une méthode de recueil de données primaires à partir d'un questionnaire administré à un échantillon issu d'une population cible. Cette méthode nous a permis de collecter les données par la construction des mécanismes tels que l'observation directe ou indirecte, le questionnaire et l'entretien.

L'entretien nous sera d'un grand avantage, elle cadre avec nos objectifs qu'on se fixe

Il permettra :

- L'analyse du sens que les acteurs donnent à leur pratique et aux événements auxquels ils sont confrontés : leurs systèmes de valeurs, leurs repères, leurs interprétations conflictuelles etc.
- La reconstruction d'un processus d'action, d'expérience ou d'évènement du passé.

Albert BRINO (2010), définit la technique d'interview comme étant « une technique qui a pour but d'organiser un rapport de communication verbale entre deux personnes : l'enquêteur et l'enquêté ; afin de permettre de recueillir certaines informations de l'enquêté, concernant un objet précis » en considérant à la fois la liberté laissée au sujet enquêté et le niveau d'information recherché par l'enquêteur.

Pour le traitement des données, nous ferons recours au logiciel Excel et Tropes utilisés dans ce travail de mémoire comme outils d'analyse des données collectées (qualitatives).

La technique documentaire

Elle consiste à étudier et à analyser les documents pour arriver à déterminer les faits dont les documents portent les traces.

Cette technique va nous permettre de définir les idées en se référant aux différents ouvrages, articles, rapports, magazines, mémoire et documents cadrant avec le sujet traité et pouvoir y recueillir des données empiriques découvertes par nos prédécesseurs.

6. L'OBJECTIF POURSUIVI PAR LA RECHERCHE

Pour notre compte l'objectif de cette recherche, est de proposer des solutions innovantes à l'entreprise, aux employés en vue d'une meilleure conciliation ou d'un bon équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

7. LA JUSTIFICATION SUR LE CHOIX DU SUJET (CHOIX ET INTERET DU SUJET)

7.1.Choix du sujet

Le choix de cette étude est justifié par le rapprochement entre notre filière de formation et l'étude que nous allons mener dans cette recherche et par les recherches des solutions et stratégies durables, d'une réponse adoptée aux problématiques que nous avons rencontrées durant notre période de stage à Connex Africa

7.2.Intérêt du sujet

Ce sujet revêt un double intérêt à savoir :

L'intérêt scientifique et personnel

- a. Intérêt scientifique : Scientifiquement le présent travail peut être d'une grande importance non négligeable pour ceux qui voudront approfondir leurs études et recherches, parce que ce modèle leur servira d'entrée dans le développement des ressources humaines. Surtout dans la question de trouver un juste équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.
- b. Intérêt personnel : Cette étude est un apprentissage dans la recherche scientifique et aussi un approfondissement de nos connaissances dans le domaine de gestion de ressources humaines, afin nous sommes appelé à être futur directeur de ressources humaines nous devrions être compétent en cette matière et bien faire pour trouver un équilibre entre la vie professionnelle et vie privée.

PLAN DE MEMOIRE

Chapitre 1. Introduction générale

- 1.1. Phénomène observé
- 1.2. Revue de littérature
- 1.3. Problématique
- 1.4. Hypothèses
- 1.5. Méthodologie de recherche
- 1.6. Objectifs de la recherche
- 1.7. Choix et intérêt du sujet
- 1.8. Délimitation de l'étude
- 1.9. Structure du mémoire

Chapitre 2. Cadre conceptuel et théorique

- 2.1. Introduction
- 2.2. Définition des concepts clés
- 2.3. Cadre théorique de l'étude
- 2.4. Modelé théorique explicatif
- 2.5. Opérationnalisation des hypothèses
- 2.6. Conclusion

Chapitre 3. Présentation du champ empirique

- 3.1. Introduction
- 3.2. Bref aperçu historique
- 3.3. Vision, mission, objectifs et valeur
- 3.4. Structure organisationnelle (division horizontale et verticale)
- 3.5. Organigramme
- 3.6. Eléments stratégiques (forces/faiblesses)
- 3.7. Quelques chiffres clés sur l'évolution de la production et du chiffre d'affaires
- 3.8. Conclusion

Chapitre 4. Présentation des résultats de l'étude

- 4.1. Introduction

4.2. Résultats significatifs (quantitatifs ou qualitatifs)

4.3. Interprétations des résultats

4.4. Discussion des résultats

4.5. Propositions de solutions (recommandations ou suggestions)

4.6. Conclusion

Conclusion générale

Bibliographie

Annexes

CHAPITRE 1 : CADRE CONCEPTUEL ET THEORIQUE

1.1. INTRODUCTION

Dans ce chapitre, il est question de fixer le sens dans lequel les principaux concepts tus sont utilisés ainsi que la représentation du cadre théorique de référence dans lequel s'inscrit l'étude. A ce titre nous définissons quelques mots dans le domaine de ressources humaines.

1.2. DEFINITION DES CONCEPTS OPERATOIRES

Ici, il est question de donner les différentes définitions de mots utilisés dans le sujet que nous avons choisi c'est entre autre « la conciliation de la vie privée et la vie professionnelle.

1.2.1. La conciliation

En parlant du mot conciliation on entend parler du conflit, ainsi j'ai choisi d'étudier et comprendre ce mot dans le concept

Selon GREENHAUS ET BEUTELL (1985) « conflit inter-rôles et débordement » une forme de conflit inter-rôles dans lequel les rôles des pressions des domaines professionnelles et familiales sont incompatibles à égards. Selon les auteurs la participation dans le rôle familial est rendue plus difficile à cause de l'implication dans le rôle professionnel.

Selon KAHNETAL (1964) « théories des rôles » le conflit prendrait naissance lorsque des pressions ou des tensions apparaissent entre les différents rôles joués dans les sphères centrales de la vie sociale, rendant ces rôles incompatibles entre eux.

Au regard du droit « la conciliation désigne l'arrangement amiable auquel parviennent des personnes en conflit, au besoin avec l'aide d'un tiers. Il s'agit d'un mode alternatif, rapide et gratuit de règlement des litiges dont la nature nécessite pas l'engagement d'une procédure judiciaire » (www.cairn.com).

D'une autre définition la conciliation est une procédure libre durant laquelle les parties peuvent décider librement de parvenir ou non à un accord et de tenter de résoudre leurs conflits dans le cadre de la procédure de la conciliation (www.conciliateurs.com)

Du point de vue juridique « la conciliation c'est un mode volontaire, un accord, une convention par laquelle deux personnes en litige vont mettre fin à celui-ci » (flux riss www.cours-de-droit-net)

Au regard de ces différentes définitions précitées nous allons donc chercher à jeter un pont relationnel au travers différentes pratiques pour permettre une bonne concordance entre la vie en famille et la vie au travail.

La signification de la conciliation selon les employés

Le travail occupe beaucoup de temps. Il assure la sécurité financière, il procure un sentiment d'appartenance mais, par-dessus tout, c'est encore à tort ou à raison, le moyen privilégié par lequel on se valorise face aux autres et face à soi-même, la famille est aussi un lieu où il est possible de s'épanouir en offrant le soin de l'attention nécessaire aux enfants et au conjoint (N. Canniny s. Dalla 2005)

Par conséquent, les engagements professionnels et le temps consacré à la famille entrent en concurrence, un individu actif doit alors revoir sa manière de dépenser son énergie afin de maintenir un équilibre personnel et sauvegarder le capital de compétences acquis aussi bien à son poste de travail que dans son lieu de famille « média France » (2003). Or actuellement le soutien de la part de l'employeur est minime et le père ou la mère active se trouvent parfois dans des situations complexes où la difficulté de choisir entre la carrière et la famille.

Les termes de « articulation, conciliation, équilibre » recouvrent des perceptions différentes que l'on se place du côté du salarié ou de celui de l'employeur. Pour le salarié, il s'agit de répondre aux besoins des deux sphères dont les demandes ou les disponibilités requises peuvent être contradictoire, voir conflictuelles. Pour l'entreprise, il s'agit de créer une culture de société qui permette au salarié de se concentrer sur son travail dans l'entreprise (voir Lock Wood N.R., 2003).

Pour éviter les références trop connotées, nous avons donc choisi d'utiliser le terme d'équilibre qui fait référence à la perception des salariés même si celle-ci est diverse et liée à leur situation personnelle, mais également à la représentation de leur rôle et des pratiques managériales de l'entreprise (voir Barrel Y. et Fermaux S., 2005).

1.2.2 La vie privée

La vie privée, est tout ce qui est strictement intime, personnel et qui n'est pas ouvert à tout public. (Média, 2004)

L'article 12 de la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 fait état de la notion de vie privée dans lequel il est rappelé que chacun a droit au respect de sa vie privée. Par conséquent, la notion de vie privée est très vaste et ne se limite pas uniquement à la famille

mais s'étend également aux amis, aux activités extraprofessionnelles. Elle est également, hors du cadre de la relation entreprise/salarié, l'individu dispose de toute la liberté d'organisation de son temps et de ses activités (dans la limite de l'organisation sociale et de ses choix antérieurs).

On parle aussi de « hors travail » (Barrel F. et Fermaux, S., 2005) ; nous aurions pu retenir ce terme qui fait référence à l'espace-temps hors du travail. Certains auteurs regroupent sous cette notion l'ensemble des activités situées en contrepoint de la vie professionnelle, c'est-à-dire tout ce qui relève du développement personnel, de la famille et de l'engagement dans la société (Thévenet M., 2000).

Ainsi, parler de « vie privée » a un sens : il s'agit, par-là, de poser en postulat que l'être humain, qu'il soit « actif », chômeur ou retraité, aspire à cultiver, de façon positive, sa vie familiale, sociale, culturelle.

Après avoir défini les deux termes vie privée et vie professionnelle on va définir le terme conciliation,

1.2.3 La vie professionnelle

La vie professionnelle, peut être définie comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins.

En effet, la vie professionnelle s'entend du temps passé dans ou hors de l'entreprise dans le cadre de l'exercice d'un emploi, ce temps professionnel est régi par des règles définies par l'employeur, la marge d'autonomie du salarié est relativement faible et dépend principalement du mode d'organisation de l'entreprise et de l'autonomie liée à ses fonctions.

Ce terme concerne la partie d'une existence humaine dans laquelle une activité rémunérée est exercée, les éventuelles heures supplémentaires non payées et les temps de déplacement de et vers le lieu de travail.

La vie professionnelle, peut-être définie comme l'existence menée par un individu résultant de l'accomplissement d'un métier, d'une activité exercée pour assurer ses besoins (mémoire de maîtrise KOLSI MOHAMED MAROC (2007)

La vie professionnelle est un métier par une personne. Il s'agit d'une activité manuelle ou intellectuelle procurant un salaire, une rémunération des revenus à celui qui l'exerce. Il constitue également un rôle social (www.cairn.com)

La vie professionnelle c'est la sphère dans laquelle une personne évolue dans son travail.

Après avoir défini les trois termes conciliations, vie privée et vie professionnelle nous allons maintenant définir l'ensemble de notre sujet à savoir « conciliation vie professionnelle et vie en famille ».

1.2.3 Définition de la vie privée et la vie professionnelle

Concilier activité professionnelle et famille équivaut, tant pour un homme que pour une femme, à assumer son engagement et ses responsabilités sur les deux fronts, sans être pour autant pénalisée sur le plan du salaire, de la carrière, de la formation continue et de l'attribution des tâches ». Bureau fédéral de l'égalité (2003)

Il s'agit de rendre compatibles les deux sphères professionnelle et privée, en effet la conciliation entre vie privée et vie professionnelle est devenu un slogan. C'est un concept que tout semble appuyer, le terme équilibré fait référence à la perception des salariés cadres même si celle-ci est diverse et liée à leur situation personnelle, mais également à la représentation de leur rôle et des pratiques managériales de l'entreprise. En effet pour l'entreprise il s'agit de créer une culture de société qui permettra au salarié de se concentrer sur son travail dans l'entreprise. Pour le salarié il s'agit de répondre aux besoins des deux sphères dont les demandes ou les disponibilités nécessaires peuvent être contradictoire voire conflictuelles Tremblay (2006)

Dans le même manuel TRAMBLAY (2006), dit « le conflit entre les heures de travail et le temps que l'on souhaite affecter à la famille et à d'autres activités entraîne des conséquences néfastes, non seulement pour les employés, les effets peuvent se traduire par des problèmes de relations familiales et affectives, par un manque de satisfaction au travail, ainsi que par des problèmes de santé, stress. Pour les employés, les inconvénients sont, entre autre, le coût économique de l'absentéisme les pertes liées à la mobilité et aux promotions, le rendement élevé de personnel, la difficulté d'attirer et de retenir un personnel qualifié l'insuffisance de la production.

1.3 CADRE D'ANALYSE

Dans cette partie nous allons étayer nos arguments par le développement de deux théories et leur évolution sur la ligne de temps, afin de permettre une bonne analyse en tant qu'universitaire.

La question de l'équilibre vie professionnelle-vie-privée s'inscrit dans la perspective historique du paternalisme.

Qu'est-ce que le paternalisme ?

Le dictionnaire le Robert définit le paternalisme comme « une conception patriarcale ou paternelle du rôle du chef d'entreprise » si l'on s'en tient à cette définition, la mise en perspective avec les politiques d'équilibre vie professionnelle-vie privée apparaît improbable. Cependant, le paternalisme qui est né au début du 19^{ème} siècle pour décliner vers 1945, a constitué une instruction organisée de l'usine dans la vie privée des ouvriers.

De ce fait, dans la mesure où elles traitent d'une problématique identique, les démarches de gestion de l'équilibre vie professionnelle-vie privée par les entreprises, doivent nécessairement être envisagées dans cette perspective.

Après avoir tenté d'analyser ce qu'est le paternalisme à travers ses théoriciens et ses réalisations, nous essaierons de montrer que les politiques d'équilibre vie privée-vie professionnelle ouvrent des voies originales par rapport au paternalisme, fondées sur le respect des salariés.

1.3.1. Les théoriciens

Pour l'histoire Gérard Norie (1880), il faut distinguer deux types de rapports d'ouvriers à patron qui substituent l'un à l'autre. Pour lui, le premier système a été mis en place par les patrons de la grande industrie naissante, en particulier dans l'industrie lourde. L'action du patron est acceptée par les ouvriers et s'inscrit dans le cadre de rapports sociaux traditionnels du monde rural, lui succède vers 1880, le paternalisme qui est un système plus abouti, plus complexe, où l'ouvrier est davantage encadré et où l'autorité du patron s'exprime de manière plus forte, car sa domination est constatée. Cette évolution se fait sous la contrainte des transformations économiques, dans le d'un moment de concentration lié au machinisme, de l'installation de la république et de l'apparition du syndicalisme NOIREL G (1998). Notons que le terme de paternalisme est à l'origine un terme de péjoratif, une critique du patronage émanant de ceux qui souhaitent défendre les ouvriers.

L'émergence du paternalisme doit être inscrite dans le double contexte de la fin du corporatisme et du commencement de la révolution industrielle à l'ère de la mondialisation BOUCHER J.F (2005).

Les secteurs concernés sont principalement la sidérurgie, le charbonnage, et la chimie. Les philanthropes s'inquiètent des conséquences de l'industrialisation sur la société en raison de l'extrême pauvreté qu'elle engendre. Ils constatent que le salarié d'un ouvrier ne suffit pas à faire vivre une famille, différentes solutions sont proposées :

- L'épargne accumulée pendant le célibataire de l'ouvrier, elle doit lui permettre d'assurer ensuite la subsistance de la famille. Pour éviter que l'argent de l'ouvrier ne soit pas distrait de l'épargne au profit du cabinet ou boîte de nuit, les patrons doivent instaurer des caisses de prévoyance.
- La collectivisation des fonctions familiales au moyen de crèches
- L'attribution aux ouvriers de parcelles pour qu'ils puissent ainsi compenser l'indigence de leur revenu.

Ils proposent d'établir la relation à long terme, a vie « du berceau a la tombe » a une époque où sauf acte exprès, l'engagement d'un ouvrier ne peut considérer que le paternalisme est une économie fondée sur le don, ce ne sont plus des marchandises, du travail contre un salaire, que l'on échange, mais des obligations :celles de soigner d'enseigner contre celles de travailler, de respecter les règles Girard B,(2006)

Le théoricien du patronage est LE FREDERIC LE PLAY(1873), ingénieur polytechnicien, qui caractérise le patronage comme « un lien volontaire d'intérêt et d'affection entre les ouvriers et le patron »

Pour trouver une solution, par la paix sociale et progrès, au paupérisme né de l'ère industrielle, LE PLAY(1873), y démontre que la petite propriété entraine la prospérité et la paix sociale et rappelle aux patrons que leur fonction sociale leur impose des devoirs.

L'apport de LE PLAY (1873), affirme que « le progrès matériel et intellectuel est stérile ou dangereux, s'il n'est pas complété par un progrès dans la pratique de la loi morale »

Le patron doit donc « propager chez les ouvriers la connaissance de l'ordre moral et y respecter des lois de la famille » et la jeune fille, la gardienne de l'ordre morale. En effet, elle doit refuser d'entrer en ménage dans une habitation dont l'époux n'est pas propriétaire, ce qui permet ainsi d'inciter au travail et à l'épargne. Tout comme les philanthropes du patron envers ses ouvriers afin d'éviter un antagonisme de classe.

Emile CHEYSSON, disciple de LE PLAY(1848), et également polytechnicien, s'inscrit lui aussi dans la lignée par le chômage. La révolution de 1848 lui a permis de constater que cette misère menace l'ordre établi comme JEAN DOLFUS(1848), il constate que le patron « doit plus à l'ouvriers que le salaire »

Contrairement aux libéraux, pour lesquels le monde du travail et le monde de la vie privée doivent être étanchés, EMILE CHEYSSON(1910), affirme que « tout n'est pas fini entre

le patron et l'ouvrier après la livraison de la main d'œuvre et son paiement » « ce ne sont pas deux étrangers comme un marchand de charbon et son client ; derrière la main d'œuvre il y a l'homme tout entier » il propose de rationaliser les solutions apportées au problème social. C'est aux entreprises et non à l'état de prendre en charge. Il faut pour ce faire, un spécialiste : « l'ingénieur social » capable d'appréhender l'individu dans sa vie globale. Il est chargé de mettre en place les institutions « destinées à asseoir la prospérité de l'entreprise sur le bien-être des ouvriers qu'elle emploie »

CHEYSON propose pour cela, de recourir à une méthode d'observation permettant de connaître directement les ouvriers : la monographie qui porte également sur leur vie privée et leur vie professionnelle. Il note que « les patrons savent que, si les besoins de l'ouvrier et de sa famille ne sont pas satisfaits il est aigri, instable et que ces mécontentements produisent des tensions qui causent de sérieux problèmes à la performance ou la productivité » il souligne les avantages liés au travail des femmes et des enfants qui assure la conservation de l'esprit de la tradition et assure la paix sociale.

1.3.2. Les usines paternalistes

Nous donnons les exemples de deux sociétés évoluant dans le secteur différent mais ayant appliquées la théorie du paternalisme au 19ème siècle qui ont surtout réalisé la performance qui définit toute concurrence.

- La société industrielle SCHEIDER
- La société manufacturière MICHELIN

2§ ILES POLITIQUES D'EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE-VIE PRIVEE SONT-ELLES

UN PATERNALISME REACTUALISE ? 2§1 LES SIMILARITES

2§1.1 DES PROBLEMATIQUES

L'émergence des politiques d'équilibre vie professionnelle-vie privée intervient à un moment où le problème de l'attractivité de l'entreprise va devenir crucial. En effet du fait du ciseau démographique, les entreprises vont devoir faire face à une pénurie croissante de la main d'œuvre. Le paternalisme est né également pour répondre à une pénurie structurelle de la main d'œuvre, GERARD NOIRIEL(1997), rapporte, dans les dernières décennies du 19ème siècle que « le comité central des houillers se lamente car il montre que 15000 ouvriers mineurs, 10% de la main d'œuvre totale dans les mines, pour satisfaire les commandes » ce déficit en main

d'œuvre engendre l'instabilité ouvrière, ainsi à l'usine m « métallurgique de Decazeville 65% des ouvriers quittent leur emploi d'année de leur embaucher »

Tout comme le paternalisme, les politiques d'équilibre vie professionnelle-vie privée partent d'une volonté de sortir la relation salarié-employeur d'une relation purement marchande. D'une manière générale, les politiques d'équilibre vie professionnelle-vie privée s'inscrivent dans le contexte plus vaste de la responsabilité sociale vis-à-vis de ses parties prenantes, et en particulier de ses salariés, a amené à parler d'entreprise éthique. Pour le compte de FRANCOIS BRY(1986), il stipule que « cette éthique se démarque de la morale du 19eme siècle, mais constitue une cure de rajeunissement apparente du paternalisme, dans la mesure où elle tend toujours à façonner les individus dans le même moule, celui qui est souhaité par le patronat » elle nous propose un tableau « paternalisme d'hier et d'aujourd'hui » pour illustrer sa position.

Tableau 2 : plate-forme commune et responsabilité sociale

Une plate-forme commune		La responsabilité sociale
Des valeurs historiques	Morale, valeurs familiales	Ethique, nouvelles formes de la famille
Les Objectifs	-stabiliser la main d'œuvre - lutter contre les méfaits du capitalisme sauvage -améliorer l'efficacité de l'entreprise	fixer la main d'œuvre qualifiée -flexibiliser l'emploi -améliorer l'image de l'entreprise -lutter contre les syndicats l'intervention de l'Etat -réconcilier l'entreprise et le citoyen -contrôler la main d'œuvre à l'intérieur de l'entreprise
Les modalités d'action	-paternalisme matériel institutions sociales de la naissance à la mort -paternalisme moral : moralisé l'ouvrier en luttant contre l'ivrognerie, la paresse, obligations de pratiquer la religion	-paternalismes matériel ; institutions sociales -paternalisme l'intérieur : charte, management participatif, glorification du travail (remplace la religion), à

	Risque à terme de réactions violentes : grèves	
--	--	--

Des valeurs historiques	Morale, valeurs familiales	Ethique, nouvelles formes de la famille
Les Objectifs	-stabiliser la main d'œuvre - lutter contre les méfaits du capitalisme sauvage -améliorer l'efficacité de l'entreprise	fixer la main d'œuvre qualifiée -flexibiliser l'emploi -améliorer l'image de l'entreprise -lutter contre les syndicats l'intervention de l'Etat -réconcilier l'entreprise et le citoyen -contrôler la main d'œuvre à l'intérieur de l'entreprise
Les modalités d'action	-paternalisme matériel institutions sociales de la naissance à la mort -paternalisme moral : moralisé l'ouvrier en luttant contre l'ivrognerie, la paresse, obligations de pratiquer la religion -paternalisme politique : dirigeant, cadres ont des mandats politiques	-paternalismes matériel ; institutions sociales -paternalisme l'intérieur : charte, management participatif, glorification du travail (remplace la religion), à l'extérieur : mécénat, lutte contre l'exclusion -paternalisme politique : dirigeant, cadres ont des mandats politiques
DES RESULTATS 1. DESatouts -pour le salarié	bien-être matériel et moral -contrat implicite entreentreprise et salarié : soumission,	

1.4. LA THEORIE DU SOUTIEN ORGANISATIONNEL

Elle a été formulée par EISENBERGER ET AL(1998), qui proposent qu'il s'agit de la façon dont les employés ressentent la manière dont l'organisation prend en compte leur contribution et leur bien-être. Lorsque l'employé sent que l'organisation valorise et prend en compte ses efforts à travers les décisions et les politiques de RH, il fournit les efforts nécessaires à l'atteinte des objectifs de l'entreprise concernant la conciliation travail-famille, le soutien apporté par l'organisation peut diminuer le conflit perçu par les employés. Le soutien peut se manifester essentiellement de deux façons : la culture organisationnelle d'une part, et les politiques RH d'autre part.

1.4.1.Culture organisationnelle

THOMPSON ET AL(1999) suggère qu'il existe trois composantes de la culture travail-famille :

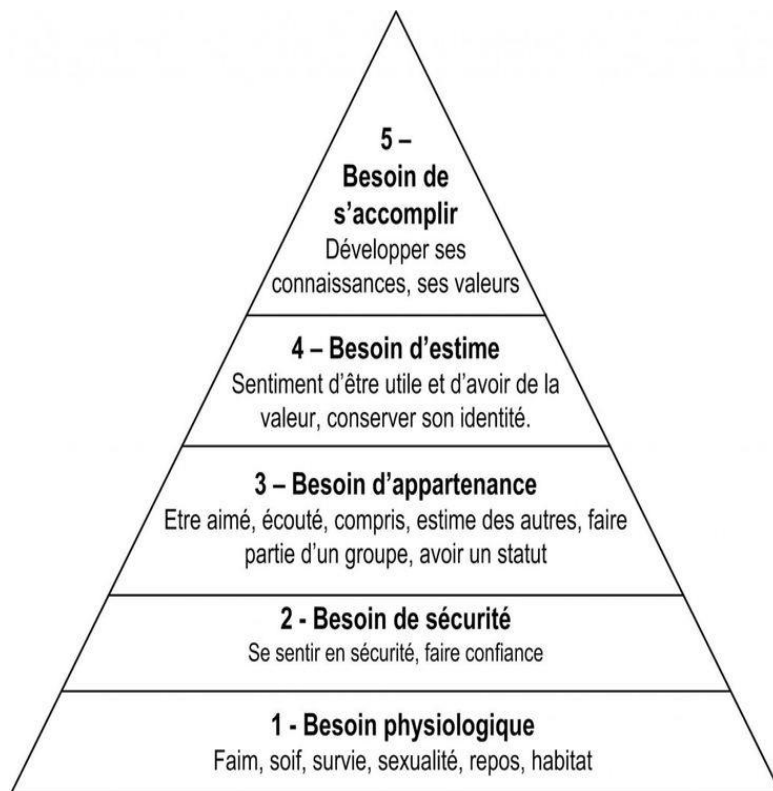
La première concerne le temps de travail et les attentes par rapport au fait que les employés priorisent plus le travail que la famille, comme souligné par GREENHET BEUTEL(1985), travailler de longues heures est un signe d'engagement et productivité mais il s'agit également d'une source majeure de conflit travail-famille. La deuxième composante a trait aux conséquences sur la carrière de l'utilisation des pratiques organisationnelles permettant à l'employé de réduire le conflit travail-famille. Enfin la troisième composante concerne le support managérial ; en effet, les études ont démontré que les employés ayant des superviseurs qui soutiennent les efforts de conciliation travail-famille ressentent moins de conflit travail-famille.

1.4.2.Politiques RH

Selon GUERIN ET AL(1997) la mise en place de politiques RH pouvant aider l'employé et sa famille, notamment les garderies et crèches familles ou les congés parentaux a la connaissance de leurs enfants, réduit le conflit travail-famille. Cependant, KELLY et AL(2008) avancent également que les employés qui utilisent les politiques de conciliation travail-famille peuvent ne pas percevoir de plus faibles niveaux de conflit travail-famille que les autres, parce que les employés utilisent ces politiques ont probablement des exigences familiales plus élevées. Ces employés peuvent éprouver un plus

Grand conflit travail-famille indépendamment de ce que l'organisation leur offre. Cela dit, la flexibilité perçue ou le fait d'avoir le contrôle sur leur temps de travail est négativement associée au conflit travail-famille, et positivement liée à l'équilibre travail-famille.

1.5. THEORIE DES BESOINS DE MASLOW PRÉSENTATION GÉNÉRALE



La hiérarchie des besoins selon la pyramide de Maslow

Source : Pyramide des besoins d'Abraham Maslow (1970)

C'est en 1970, dans la deuxième édition de son ouvrage « motivation and personality » qu'apparaît l'exposé le plus complet de sa théorie de la motivation : la hiérarchie des besoins. Recherchant ce qui se cache derrière ces motivations, il met au jour cinq groupes de besoins fondamentaux : les besoins physiologiques, les besoins de sécurité, les besoins d'appartenance et d'amour, les besoins d'estime et les besoins « d'accomplissement de soi ». Cette taxinomie des besoins est, selon Maslow, universelle. En effet, le caractère particulier d'une motivation a pour origine les nombreux déterminismes tels que la culture, le milieu social ou l'éducation. Ainsi, une personne peut satisfaire son estime en étant reconnue comme un chasseur par ses pairs et une autre en possédant du pouvoir. En conclusion, derrière chaque motivation ou chaque objet de désir se cache un besoin fondamental.

Maslow découvrit par la suite que les besoins s'inscrivaient dans le cadre d'une hiérarchie. Tous les besoins sont continuellement présents, mais certains se font plus sentir que d'autres à un moment donné.

Par exemple, une personne démunie de tout est capable de mettre en péril sa vie pour se nourrir (dans ce cas, on observe que les besoins physiologiques ont plus d'importance que les

besoins de sécurité). Autre exemple : le Bizutage (les besoins d'estime ne se font pas sentir avant que les besoins d'appartenance ne soient relativement satisfaits). En conclusion, lorsqu'un groupe de besoins est satisfait un autre va progressivement prendre la place selon l'ordre hiérarchique suivant : besoins physiologiques, besoins de sécurité, besoins d'appartenance et d'amour, besoins d'estime, besoins d'accomplissement de soi.

Remarque : lorsqu'un besoin précédent n'est plus satisfait, il redevient prioritaire.

1.5.1. Relativité et progressivité

La représentation de la hiérarchie des besoins sous la forme d'une pyramide a généré bon nombre de malentendus et, par là même, des critiques infondées. On trouve principalement parmi les méprises les plus répandues :

- L'émergence soudaine des besoins
- La satisfaction absolue des besoins.

Autrement dit, cette représentation a véhiculé l'idée selon laquelle un besoin doit être satisfait à 100% avant que le besoin suivant émerge.

Maslow nuance cette apparente fixité à deux égards.

Il notait d'abord une progressivité dans le passage d'un échelon à un autre « comme si le citoyen moyen était satisfait à 85% dans ses besoins physiologiques, à 70% dans ses besoins de sécurité, à 50% dans ses besoins d'amour, à 40% dans ses besoins d'estime, et à 10% dans ses besoins de réalisations. »

Il remarquait ensuite une seconde progressivité dans l'apparition de l'échelon suivant : « comme pour le concept d'émergence d'un nouveau besoin après satisfaction d'un besoin primaire, l'émergence n'est pas un phénomène soudain mais plutôt une émergence lente et graduelle à partir du néant. Par exemple, si le besoin primaire A est seulement satisfait à 10%, alors le besoin B ne sera pas visible du tout. Pourtant, si le besoin A est satisfait à 25%, le besoin B peut apparaître à 5%, si le besoin A est satisfait à 75% le besoin B peut apparaître complètement et ainsi de suite. »

Ces deux nuances oubliées avec le temps accordent davantage de flexibilité à la théorie et permettent d'y intégrer certaines différences individuelles.

1.5.2. Psychopathologie

Maslow a mis en lumière l'importance de la satisfaction des besoins. En effet, l'insatisfaction répétée ou à long terme est pathologique.

Certaines personnes résistent mieux que d'autres à l'insécurité, à la solitude ou au manque de reconnaissance. (Maslow 1970)

1.6. CONCLUSION

Ce présent chapitre a été pour nous important pour notre étude pour chercher les différentes définitions des mots clés tels que: vie privée, vie professionnelle, conciliation et les théories à utiliser pour équilibrer la vie privée et la vie professionnelle. En effet nous avons utilisés deux théories pour le compte de notre travail dont la première est la théorie du SOUTIEN ORGANISATIONNEL et la théorie des BESOINS.

CHAPITRE II. CADRE EMPIRIQUES

II. 1 INTRODUCTION

Ce présent chapitre est consacré à la présentation du champs empirique, nous allons faire une présentation historique de l'agence douanière connex africa

II. 2 SITUATION GEOGRAPHIQUE

L'entreprise connex africa se situe dans la province du haut katanga, dans la ville de lubumbashi au Numéro 675, avenue : victimes de la rébellion

C'est ici où nous trouvons la direction générale de la province du grand Katanga

Ainsi la direction générale du Congo c'est trouvé à Kinshasa au Numéro 15-17, avenue colonel Ebeya

II. 2. 1 Historique

C'est en 1953 que Comexas Afrique Sarl est créée. S'imposant rapidement comme l'un des acteurs clés de la logistique en RDC, la compagnie changera de nom en 2020 pour devenir ConnexAfrica. En 60 ans d'expérience, ConnexAfrica a étendu ses compétences au dédouanement, à la consignation maritime, au transport local et international, au freight forwarding, à l'entreposage, au Conseil fiscal et administratif ainsi qu'au service FedEx.

Tout au long de son parcours, ConnexAfrica a su développer son réseau de partenaires et de correspondants de renommée mondiale pour garantir un service de logistique multimodale toujours plus performant et fiable au national, comme à l'international.

Forte de son histoire, ConnexAfrica passe un nouveau cap en 2020 avec l'annonce d'un nouveau nom et d'une nouvelle image. Cette évolution est la continuité de notre expérience en tant qu'expert historique de la logistique en RDC et en Zambie. Avec un nouvel actionnariat principalement Congolais, nous voulons imposer notre marque et approfondir notre relation avec nos partenaires locaux. ConnexAfrica a l'ambition de toujours innover, investir et rechercher l'excellence en matière de transport, d'entreposage, de dédouanement et d'autres services.

II. 2. 2 Activités principales

Depuis plus de 60 ans ConnexAfrica déploie son expertise dans les domaines de la logistique, du dédouanement, du transit routier aérien et maritime, à l'import comme à l'export et du stockage sécurisé de marchandises.

II. 2. 3 vision

Est d'étendre ses capacités de service. Même si nos opérations restent concentrées en RDC, nous voulons étendre notre présence dans d'autres pays. Cela nous donnera l'occasion d'avoir un meilleur contrôle sur les couloirs qui alimentent la RDC. Les opérations en Zambie ont déjà commencé et montrent des résultats positifs. Nous continuerons également à développer nos capacités d'entreposage et à investir dans la diversification de nos opérations afin de contrôler tous les aspects de l'ensemble de la chaîne logistique et d'offrir à nos clients une solution globale.

Nous voulons étendre notre présence dans d'autres pays. Devenir le leader dans toutes l'Afrique et partout dans le monde

II. 2. 4 valeurs

Être toujours le meilleure aujourd'hui et demain

II. 2. 5 objectif : couvrir toutes l'étendue de la RDC et le monde

II. 2. 6 mission de connex africa :

II. 3 DIVISION DU TRAVAIL

II. 3. 1 Structure

II. 3. 2 Analyse SWOT

Nous avons utiliser l'analyse SWOT, cette analyse nous nous permettra une analyse interne de l'organisation

Forces	Faiblesse
<p>Une évolution en adéquation avec nos valeurs, notre mission et notre ambition. Vous connaissiez Comexas Afrique comme transitaire et agence en douane. Nous vous présentons aujourd'hui ConnexAfrica, une agence logistique multimodale</p> <p>ConnexAfrica est devenu au fil des années une des références de la logistique en RDC et a su étendre ses compétences pour devenir l'expert de la logistique multimodale. À travers une histoire forte de plus de 60 ans, fidèle à notre mission et nos valeurs, nous continuons d'innover pour vous offrir les meilleures solutions intégrées.</p>	<p>Nous ne couvrons pas toute l'étendue de l'Afrique dont d'autre on déjà des agences</p>

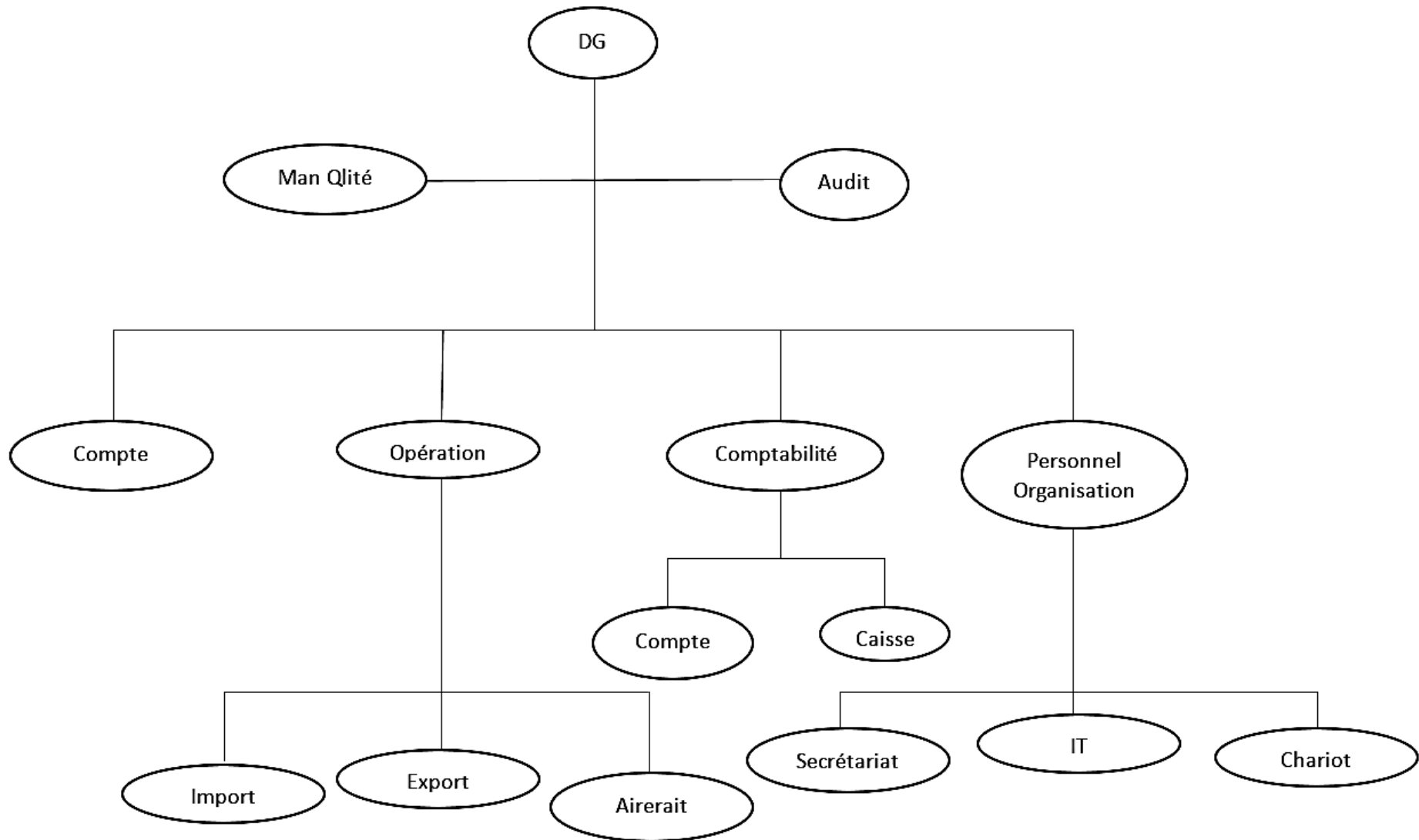
<p>Opportunités</p> <p>Avac la nouvelle lois économique l'ouverture des entreprises minières etc.. c'est nous permet de couvrir leur importantation et exportation</p> <p>L'exportation et l'importation des biens et services cela est une opportunité pour nous</p> <p>L'ouverture sur le marcher extérieur et pour nous aussi une opportunité</p>	<p>Menaces</p> <p>Le manace que nous avons c'est le changement de lois sur le code minière</p> <p>La fermeture d'entreprises miniers constitue pour nous une menaces car cela risque d'affecter nos chiffre d'affaire</p>
---	--

II.3. 3 Analyse PESTELS

Analyse PESTELS

Cette annalyse nous permettra de faire une analyse externe de l'entreprise

<p>Politique</p> <p>L'entreprise connex africa il est toujours important de faire recours à la loi</p> <p>Dans le domaine de l'importation et de l'exportation la loi joue un rôle très importante d'où les éventuels changements et cela peut avoir des répercussions positives ou négatives</p>	<p>Économique</p> <p>Il est toujours important d'évaluer le variation du niveau du pouvoir d'achat à l'intérieur et à l'extérieur du pays</p> <p>Lorsque le pouvoir d'achat du marché extérieur diminue, cela cause la hausse du prix à l'intérieur</p> <p>Exemple cuivre et cobalt</p> <p>Il y aura inflation du prix</p>
<p>Socio-culturel</p> <p>Il est important de faire l'attention à la démographie et l'évolution de l'environnement extérieur cela peut-être positif ou négatif</p> <p>L'environnement joue un rôle et influence l'attractivité de l'entreprise</p>	<p>Écologique</p> <p>Pour une entreprise comme Connex africa il est important et essentiel de développer son environnement</p>
<p>Technologique</p> <p>La technologie est un outil capital</p> <p>Connex africa a un personnel qualifié et aptes qui metrise l'outil technologique</p>	<p>Légal</p> <p>Connex africa est en conformité avec l'état et cela soutenu par conseiller juridique</p>
<p>Sanitaires</p> <p>Ici nous voyons le variable sanitaire et son impact sur l'organisation (covid-19) Elle a eu un impact néfaste et cela a fait en sorte que connex africa renforce gestes barrières et les respects et exigences de celles-ci</p> <p>Il y a eu diminution d'effectif et réduction de salaire</p>	

II.4. ORGANIGRAMME

II.5. CONCLUSION

Ce présent chapitre nous à donner des informations claire sur l'entreprise en ce qui concerne sa vision, missions et les opportunités mais aussi les menaces que rencontre l'entreprise face aux autorités qui interviennent avec leurs parts dans l'entreprise, ce chapitre explique en bref son contexte interne et externe.

CHAPITRE 3 : RESULTATS DE L'ETUDE

3.1. INTRODUCTION

Ce chapitre parait, être important dans un travail scientifique car il présente les résultats auxquels, le chercheur est abouti. Ainsi dans notre mémoire, il sera subdivisé en trois points essentiels à l'échantillon, dépouillements des données.

3.2. ANALYSE QUALITATIVE

Numéro	Agents	Tranche d'âge				Sexe	
	Département	Ancienneté	de 25 a 40 ans	41 a 60 ans	Plus de 60 ans	H	F
1	Superviseur export	9 ans		✓		✓	
2	Accounts manager kcc	6 ans	✓			✓	
3	Accounts manager	10 ans		✓			✓
4	Accounts manager kicc	10 ans		✓		✓	
5	Superviseur adjoint	15 ans		✓		✓	
6	Ass. Manager Trésorerie	5 ans	✓				✓
7	Manager chinois	10 ans	✓			✓	
8	Agent 1 encodage Kcc	5 ans	✓			✓	

9	Agent 1 encodage mutanda	3 ans	✓			✓	
10	Facturation	4 ans	✓				✓
11	Équipe de terrain	8 ans		✓		✓	
12	Informaticien	6 ans	✓			✓	
13	Appurment licence	2 ans	✓				✓
14	Déclaration	6 ans	✓			✓	
15	Chauffeur	8 ans		✓		✓	
Total			9	6		11	4

Source: nous mêmes sur base des questionnaires

Tableau : selon le sexe

Genre	Effectifs	Fréquence
Hommes	X	$11 * 100 / 15 = 73,3 \%$
Femmes	Y	$4 * 100 / 15 = 26,7 \%$
Total	15	100 %

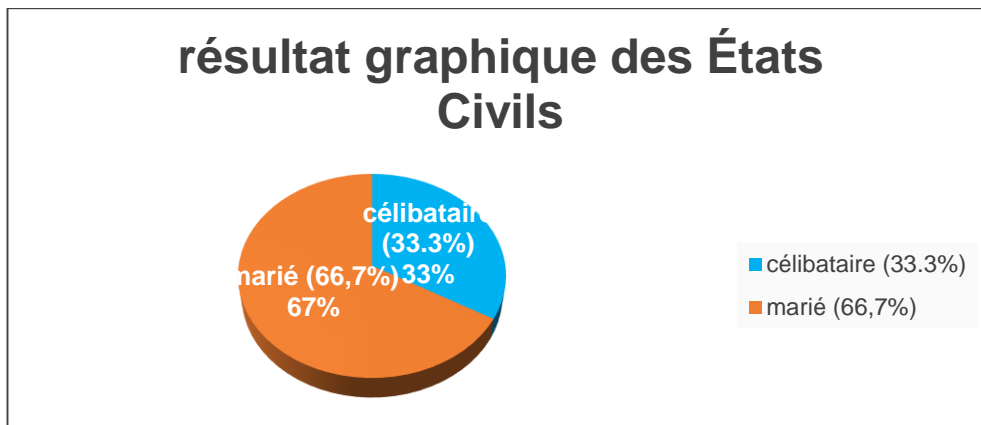
Source : nous même sur base des données d'enquêtes

Tableau : État civil

État civil	Effectif	%
Célibataire	5	33,3%
Maries	10	66,7%
Veuve/ veuf	0	-
Divorcer	0	-
Total	15	100%

Source nous-mêmes sur base des données d'enquêtes

Figure de thème de résultat etat civil



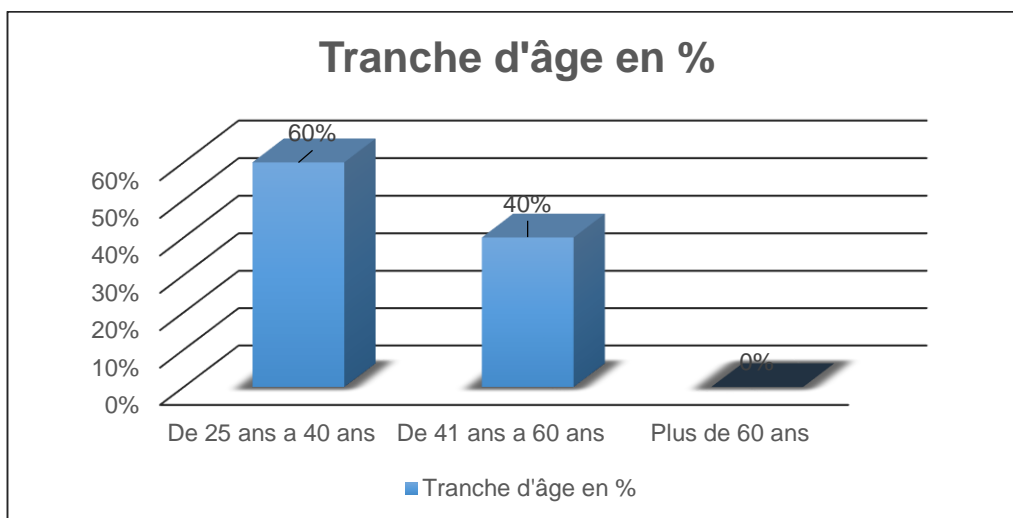
Commentaire : au regard du graphique nous constatons que le célibataire ne représente que 33.3% et le marié 66,7%, pas des veufs ni divorcés

Tableau selon les âges

Tranche d'âge	Effectif	%
De 25 ans a 40 ans	9	60 %
De 41 ans a 60 ans	6	40%
Plus de 60 ans	-	-
	15	100%

Source : nous-mêmes sur base des données d'enquêtes

Graphique de tranche d'âge



Commentaire : sur ce tableau nous observons qu'il y'a pas des employés de moins de 25 ans, 53,3% représente les agents de 25 ans a 40 ans et 46,7% représente les agents de 41 ans a 60 ans et il y a pas un agent qui est au-delà de 60 ans

3.3 DEPOUILLEMENT DES DONNEES DE L'ENQUETE

Cette étape qui est la retranscription consiste à faire l'inventaire des informations recueillies et leur mise en forme. Sur base de la grille d'entretien, nous avons obtenu un corpus que nous avons décortiqué en vue d'obtenir des idées raffinées en rapport avec notre objet de recherche.

AGENT 1 : je suis le superviseur du département export je suis marié et j'ai 4 enfants, j'ai pas fait l'objet de mises en congés technique, tous les travailleurs n'étaient pas confinés. J'ai signé un document acceptant cette condition de confinement, mais les conditions n'étaient pas réunies pour bien travailler, pour entretenir les relations avec la famille. En rentrant à la maison après le travail je m'isoler pendent quelques minutes Vu que la pandémie covid-19 qui a frapper le monde il était important de nous confiné pour nous épargné de la maladie, pour moi cette pandémie a eu un impact très négatif sur notre quotidien ça détruit notre santé, avec le travail il est difficile d'avoir un équilibre entre le travail et la vie privée mais il important d'équilibré la vie professionnelle et la vie privée (familiale) pour mieux travailler.

AGENT 2 : je suis un Accounts manager du département export qui organise l'exportation des minerais de kcc je suis marié et j'ai 3 enfants, tout d'abord pendant la période de la crise sanitaire j'étais mis en congé et tout c'était la pagaille, on ne pouvait pas sortir ni voir les autres alors c'était aussi difficile car on ne pouvait rien faire ensemble mais le temps vécu pendant cette période était stressant. Pour entretenir avec ma famille

Agent 3 : j'ai pas fais objet du confinement, ni du congé technique, je suis marié et j'ai 45 ans, je suis marié ai j'ai 5 enfants, je suis un Accounts manager , c'était vraiment difficile de trouver un équilibre, on était tous en panique, au boulot comme à la maison avec les enfants et les tâches ménagères vue que je n'avais plus de domestique à la maison, il y pas eu vraiment d'équilibre entre mon travail et ma vie en famille

Agent 4: je suis un Accounts manager kicc, je suis marié et j'ai 2 enfants, j'ai pas été mis en congé technique, nous étions au travail mais pas en fermer

On a eu nos heures de travail réaménager, c'était la période la plus difficile pour moi parce que c'était très difficile, l'impact a été négatif, nous avons vu notre quotidien être détruit par la crise sanitaire, on a eu du mal à concilier la vie professionnelle et vie privée

Agent 5 : je suis le vice superviseur du département export et manager kcc, je suis marié et j'ai 6 enfants, j'ai pas été mis en congés technique, pendant la période de la crise sanitaire de la covid-19 et la période la plus difficile, on ne pouvait rien faire ni sortir, on arriver au travail on était divisé en groupe on ne pouvait pas se rencontrer avec l'autre groupe, on ne pouvait pas partager des choses au bureau, et une fois arrivé à la maison, je m'isoler et personne ne pouvait me toucher ni me parler, je devrais d'abord me laver et me changer, la vie professionnelle et vie privée c'était négatif, il y'a pas avait pas d'équilibre

Agent 6: je suis assistante manager à la trésorière de l'export, je suis marié et j'ai un enfant, je n'est pas fais l'objet d'une mise en congé technique, c'était très difficile pour moi parce je m'isoler souvent et très souvent je ne voulais pas que ma famille soit en danger, c'était difficile de trouver un équilibre entre la vie au travail et vie de la famille, j'ai eu du mal à trouver mon équilibre et mon fils était trop jeune alors ça été très compliqué

Agent 7 : Je suis manager chinois à l'exportation, je ai 39 ans et j'ai 3 enfants, j'ai pas fais l'objet du congé technique, au travail c'était vraiment compliqué au travail on était stressé par peur d'être victime du virus et exposé sa famille c'est pourquoi, en rentrant à la maison j'avais un système d'isolement pendant 2 heures, l'impact a été négatif ça détruis notre quotidien de la maison, on ne pouvait pas trouver un équilibre entre le travail et la famille

Agent 8: j'ai 27 ans, je suis célibataire et je suis à l'encodage (ouverture et création des dossiers , j'ai pas été mis en congé technique, c'était très difficile à vivre à la maison comme au boulot, la conciliation vie privée et vie professionnelle c'était compliqué on ne pouvait pas sortir

Agent 9: j'ai 29 ans, je suis célibataire, je suis à l'encodage mutanda, c'était vraiment difficile pendant la crise, avec le confinement et l'interdiction des activités, j'ai mal vécu ça personnellement il y avait pas d'équilibre vie privée et vie professionnelle

Agent 10: je suis à la facturation, j'ai 28 ans et je suis célibataire, la conciliation vie professionnelle et professionnelle en temps de crise sanitaire de la covid-19

C'était vraiment très difficile et compliqué on ne pouvait rien faire tout était au arrêt le boulot on était séparé des autres agents d'autre était en congé technique, vraiment c'était compliqué à vivre, il est difficile d'avoir un équilibre parce que l'impact était vraiment très négatif.

Agent 11: je suis dans l'équipe de terrain à l'exportation pour le suivi des dossiers , je suis marié, j'ai 6 enfants et j'ai 49 ans, la Crise a eu un impact négatif sur notre quotidien, il y'a avait pas d'équilibre entre ma vie professionnelle et vie privée, on essayer de s'adapter à la nouvelle mode de vie, j'ai m'isoler de peur d'affecter les membres de ma fille et mettre mes Collègues en danger et il y a pas vraiment eu d'équilibre

Agent 12: je suis informaticien j'ai 29 ans et je suis célibataire, la conciliation vie privée et vie professionnelle, la covid-19 a eu un impact très négatif, j'ai essayé de trouver un équilibre tout était compliqué, j'ai m'isoler à chaque fois que je rentrer du travail par peur de mettre mes collègues et ma familles en danger , il est difficile de trouver un équilibre entre le travail et la vie en famille

Agent 13: j'ai 26 ans et je suis célibataire je travaille sur les apparement des licences, il était très difficile de trouver un équilibre entre le travail et la vie en famille.

L'impact a été négatif, isolement après le travail était le seule solution pour éviter d'être contaminé et contaminé les autres, j'ai eu un à avoir une vie très compliqué.

Je ne pouvais pas sortir avec ma famille alors trouver un équilibre entre le deux vie et était incertaine

Agent 14: j'ai 34 ans, je suis à la déclaration, je suis marié et j'ai 1 enfant, j'ai mal vécu cette période et cela m'a permis d'apprendre a vivre avec des nouvelles mode de vie, il est difficile d'avoir une vie équilibré

Agent 15: je suis un chauffeur j'ai 57 ans, je suis marié et j'ai 7 enfants, c'était vraiment difficile au travail tout le monde était séparé et à chaque fois je m'isoler pour éviter d'être contaminé et contaminé les autres, très difficile d'avoir l'équilibre entre la vie professionnelle et vie privée

3.4. L'ANALYSE DE DONNEES

Après avoir collecté et dépouillé les différentes données, s'ensuit une autre étape indispensable dans la réalisation d'une étude empirique : le traitement ou l'analyse des données.

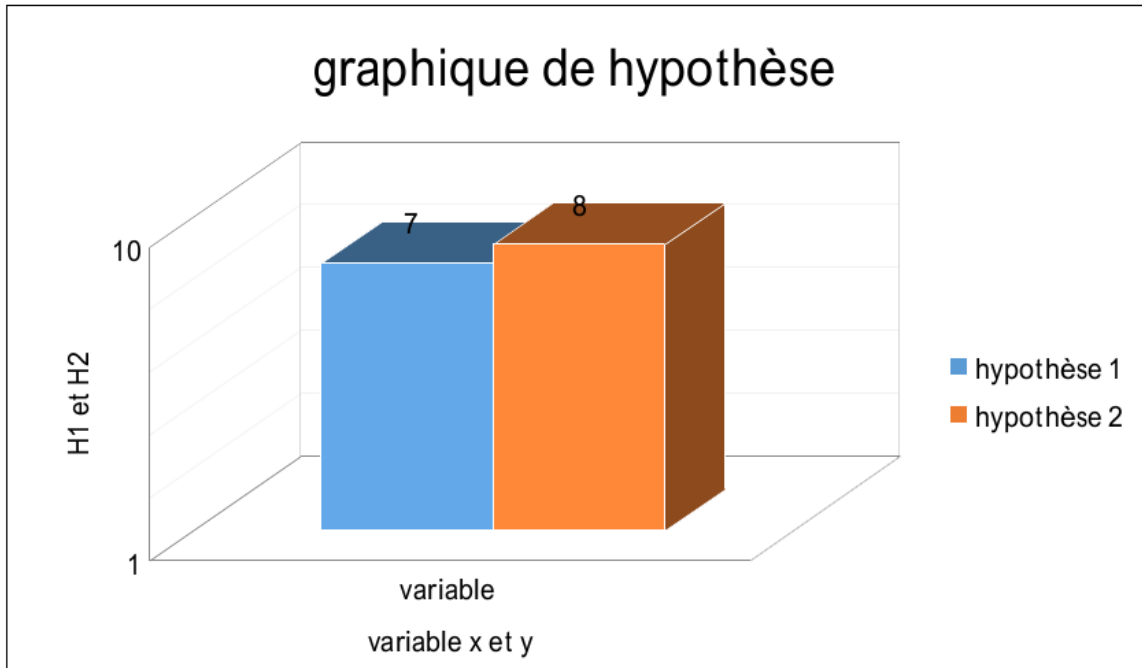
Dans le but de mieux exécuter cette tâche, nous avons pris l'initiative de recourir à la méthode d'analyse de contenu, une méthode très importante qui nous a permis d'analyser le contenu thématique des données via le logiciel Google forms. Ce logiciel, outil de traitement automatique des données qualitatives nous a, en fait, permis après saisie des données collectées auprès des agents, à connaître toutes les relations existant entre leurs avis, à savoir la fréquence qui lie chaque variable à la problématique et à ressortir ou obtenir des résultats plus objectifs.

3.4.1 Facteurs déclencheurs

La présente partie consiste à donner un langage aux données récoltées, en reliant les données recueillies aux hypothèses au départ et à la question de recherche.

Tableaux des hypothèses

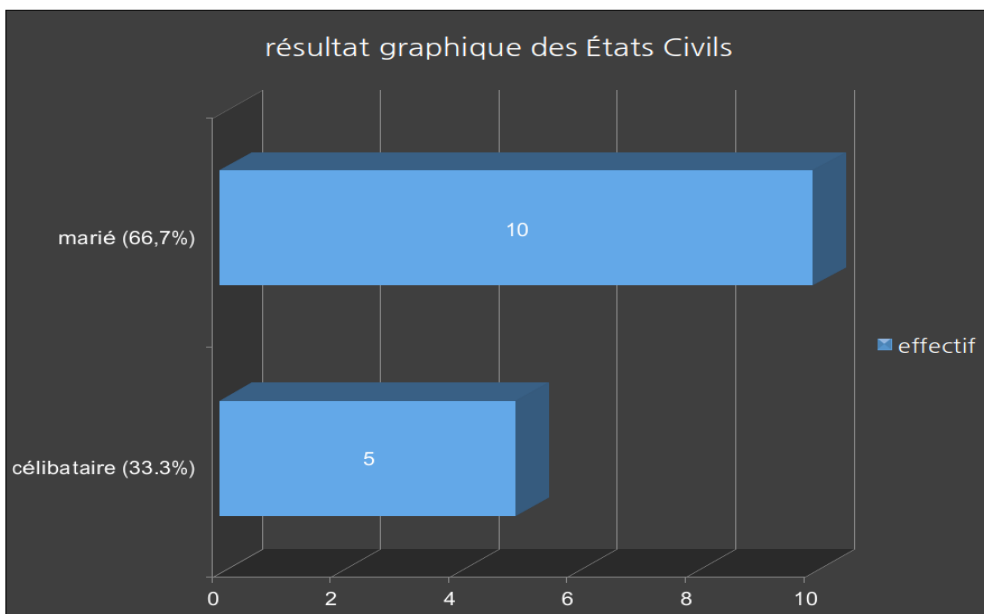
	Le temps de travail(aménager le temps pour mieux concilier travail et vie familiale)	le tele travail (comme alternatif flexible de travail)
Agent 1	1	0
Agent 2	1	0
Agent 3	0	1
Agent 4	1	0
Agent 5	0	1
Agent 6	0	1
Agent 7	0	1
Agent 8	0	1
Agent 9	1	0
Agent 10	1	0
Agent 11	0	1
Agent 12	0	1
Agent 13	1	0
Agent 14	0	1
Agent 15	1	0
Total	7	8
%	46,7	53,3



Source : nous même sur base des données d'enquêtes

Commentaires : ce graphique nous montre que l'hypothèse 2 qui stipule que le télé travail comme alternatif privilégié pour une conciliation vie privée et vie professionnelle, c'est un élément primordial qui peu, nous aider à trouver un équilibre entre les deux vies

3.4.2 Graphe des variables



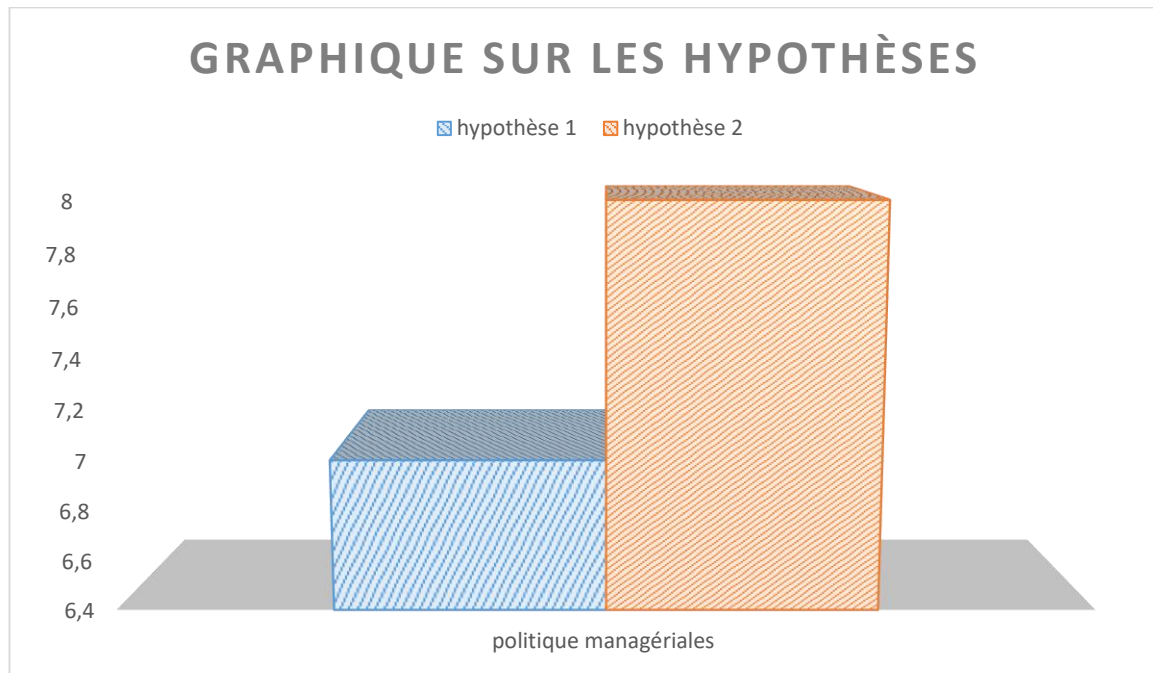
Source: nous même sur base des données d'enquêtes

Commentaire: la cartographie ci-haut montre les proportions de la variable provenant des interviews qui sont réparties par pondération: la politique managériales à un impact négatif sur la vie professionnelle et la vie privée des employés avec 66,7 % chez les mariés et 33,3 % chez les célibataires.

3.5. RATTACHEMENT DES ETIQUETTES

Notre analyse thématique a été effectuée avec le traitement des données qualitatives à l'aide du logiciel Google Forms en faisant ressortir dans chaque étiquette des mots qui se rattachent aux différents thèmes retenus.

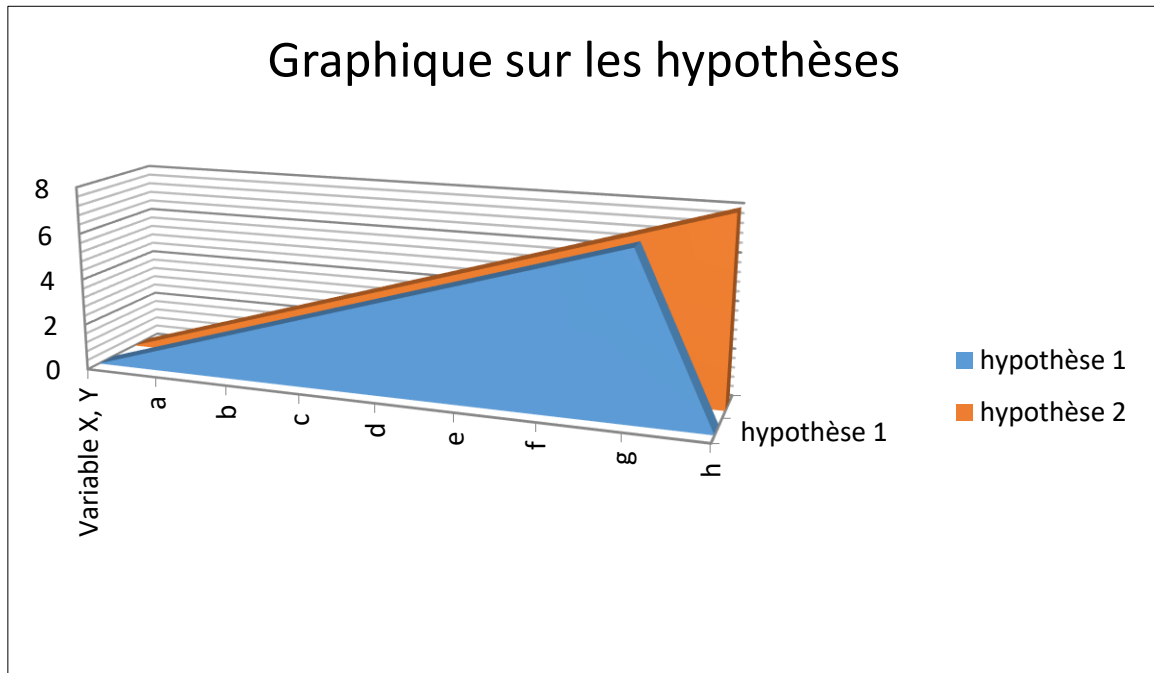
Graphe en colonne



Source : Google forms

Sur ce graphe, chaque référence est représentée par une sphère dont la surface est proportionnelle au nombre de mots qu'elle contient. La distance entre la classe centrale et les autres références sont est proportionnelle au nombre de relations qui les lient. Lorsque deux références sont proches elles ont beaucoup de relations en commun, et lorsqu'elles sont éloignées elles n'ont que peu de relations en commun. Sur ce graphe de radar nous voyons que la politique managériale est très éloigné de la référence centrale qui est le déséquilibre vie professionnelle et vie privée, ce traduit simplement, à un impact négatif vu son éloignement par rapport à la référence centrale sur la vie professionnelle et la vie privée de l'entreprise connex africa

Graphe en aire



Source : Google forms

Ce graphe représente la concentration de relations entre les acteurs. Il permet de faire une comparaison visuelle du poids des relations entre les principales références.

Commentaire : le graphe ci-haut montre que la politique managériale a un impact direct sur la conciliation vie professionnelle-vie privée.

3.6. INTERPRETATION DES RESULTATS

Selon nos différentes analyses, il y a un déséquilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des employés à Connex africa

Partant de nos hypothèses qui sont (le temps de travail et le télé travail) nous nous sommes rendu compte que le temps de travail (aménager le temps pour mieux concilier la vie privée et vie professionnelle) et le télé travail (alternatif flexible du travail) sont les facteurs qui expliquent le problème étudié dans les entreprises minières pendant la crise sanitaire particulièrement à l'entreprise Connex africa

3.7. DISCUSSION DES RESULTATS

Horaires

Selon Bastard, Cardia Vonèche et Gonik (2001), le travail à horaires irréguliers est une stratégie car cela permet de libérer du temps pour les enfants. Barrau-Baumstarck et al. (2009) soutiennent cette affirmation en disant que les horaires de 12h (irréguliers) sont bénéfiques à l'amélioration de la qualité de vie et à la satisfaction personnelle des employés et sans conséquence sur l'état de fatigue. Ces mêmes auteurs disent que les horaires de 12 heures sont préférés des professionnels car ils augmentent le temps libre et entraînent des périodes de récupération plus longues. Les horaires de 8h, quant à eux, diminuent le temps libre sans pour autant péjorer la qualité de vie. Selon Tremblay, les horaires libres permettraient une amélioration du travail fourni.

C'est pourquoi il est primordiale d'avoir un horaire aussi bien en aménager cela permet qu'il est bien une conciliation vie professionnelle

Dans cette section, je propose par rapport aux résultats avec la discussion des thèmes les plus centraux dans les entretiens. La vocation au sein d'une organisation, selon Meyer et Allen l'engagement se définit par une attitude qui se traduit par la force des liens unissant l'individu à son travail. L'engagement est une notion proposée pour rendre compte d'une facette importante de la mobilisation du personnel dans une entreprise ; elle traduit la nature et la force des liens qui unissent l'individu à travailler.

Le stress comme on pourrait le penser serait négativement lié à l'engagement affectif des employés au sein d'une organisation, qui est confirmé dans l'analyse de Mathieu(1990).

Quand l'individu est très impliqué dans le travail, il investit alors plus de ressources dans celui-ci et s'identifie plus facilement à son organisation. Il est alors plus enclin à ressentir plus facilement les menaces psychologiques engendrées par l'organisation, qui dans ce cas précis concerne surtout des personnes ou sujet vulnérables. L'individu s'approprie alors les valeurs de l'organisation et considère comme jouant un rôle majeur dans l'atteinte des objectifs de cette dernière. Dans les résultats des entretiens, j'ai pu constater que pris à part, la vocation au sein de l'organisation était un facteur qui pouvait constituer un enrichissement travail et famille, car cela augmenterait l'estime de soi de l'individu et l'incitait à s'améliorer dans le domaine familiale, tandis que le stress au travail était considéré comme étant un facteur pouvant augmenter le conflit entre les deux sphères. Cependant dans ce cadre de ce mémoire et celui d'EVA et Allen Meyer(1996) la vocation de l'organisation peut avoir des répercussions sur le travail et peut

engendrer les effets positifs comme négatifs. D'après les résultats de nos questions, les répondants sont tous d'accord pour dire qu'ils sont engagés dans leur travail et estiment qu'ils partagent tout à fait les valeurs de l'organisation. Sur le plan individuel, la mission est considérée comme étant un facteur d'enrichissement mais sur le plan organisationnel la mission entraînant alors le stress étant un facteur de conflit travail et la vie familiale. Ce qu'affirme la raison d'être de la théorie du soutien organisationnelle par l'organisation culturelle et des politiques GRH.

Le soutien des supérieurs

J'ai pu également constater la présence d'un lien étroit entre l'appui organisationnel ou l'appui du supérieur et le conflit travail et famille, personne d'entre les agents n'a évoqué des pratiques dignes de ce non mis en place par l'organisation concernant la conciliation vie privée-vie professionnelle. Guérin et Saintonge(1997) parlent également de l'appui du conjoint, il leur serait difficile d'organiser leur vie familiale qui compte beaucoup. Ainsi la théorie paternaliste d'EMILE CHEYSSON et AL(1910), prend son sens puisque l'employeur doit toujours voir au-delà de ce que représente l'employé au sein de l'organisation car les gens sont intéressés parce que vous ne savez pas d'eux, dit KENNETH BLANCHARD (COMMENT DEVENIR LEADER ?)

Comme nos prédécesseurs (Anact magazines etc.) les ont confirmés le facteur temps demeure le point fort d'une bonne conciliation famille et travail et au regard de nos résultats nous sommes arrivés à la même conclusion.

Comme il convient de le souligner, ce travail n'est pas le premier de la problématique conciliation travail-famille, plusieurs autres études antérieures ont été menées dans ce cadre sous d'autres cieux.

Sandra Laquelle(2013) dans son travail intitulé « pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie famille » elle trouve comme résultats que les femmes ne concilient pas la vie privée et vie professionnelle de la même façon que les hommes.

Le présent travail se démarque du précédent non seulement du point de vue de la problématique traitée, quant aux résultats obtenus sont tels que la politique de confinement de travailleurs dans les entreprises minières versus vie privée-vie professionnelle mérite une attention de grande envergure, les gestionnaires de ressources humaines doivent accompagner les employés par une série des politiques adaptées à l'étape à laquelle l'employé traverse.

3.8. PROPOSITION DES SOLUTIONS

Pour mieux concilier la vie privée et la vie professionnelle des employés ce qui a mis en déséquilibre total la vie privée et la vie professionnelle de ses derniers. Pour pallier à ce problème compte tenu du phénomène observé nous proposons à la dite société :

A) Pour le compte de l'employeur : nous proposons ceux-ci en matière des politiques au sein de la société en vue d'une articulation famille et travail.

- La diminution des nombres d'heures des travailleurs
- De chercher des nouvelles initiatives en matière de temps(télé)
- Etre prêt à s'adapter à des situations nouvelles

B) Pour le compte des employés dans leur organisation personnelle

- Hiérarchisé les taches : face à l'urgence et à multitude taches, il est nécessaire d'hiérarchisé les priorités, tant professionnelle : une liste mettant en premier les points les plus importants et barrer les taches au fur et à mesure fait baisser le stress et évite les oublis.
- Réfléchir à long terme : il est important de bien gérer son temps pour être capable d'anticiper et voir à moyen et long terme.

C) Pour le compte de l'Etat

- Faire un suivi strict en matière de la gestion de temps au niveau des employeurs

3.9. LIMITES DE LA RECHERCHE

Les limites de cette étude sont d'ordre méthodologique, empirique et théorique.

- Sur le plan méthodologique, pour bien mener notre étude, nous avons opté pour l'approche qualitative avec les thèmes d'entretien pour collecter des données. Dans cette optique, dans des études futures, les chercheurs à venir pourraient utiliser des méthodes qui sont différentes de notre pour enrichir nos résultats.
- Sur le plan empirique, cette étude a été réalisée au sein de l'entreprise Connex africa. Ainsi les études à venir sur le même phénomène observé pourront faire le prolongement de la présente recherche avec un échantillon plus grand en vue d'enrichir nos résultats et ainsi d'obtenir des résultats susceptible d'être généralisés.
- Sur le plan théorique, l'usage de théories supplémentaires à ceux auxquelles nous avons eu à recourir permettrait d'améliorer la présente recherche.

3.10. CONCLUSION

Cette enquête nous a permis de nous rendre compte de la complexité de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Si au départ, nous avions comme idée de définir une marche à suivre, nous nous sommes rapidement rendu compte que cela n'était pas envisageable. En effet, cette conciliation est vécue différemment par chacun·e. Une personne mariée avec enfants n'éprouve pas les mêmes attentes, priorités et besoins qu'une personne célibataire sans enfant et ici nous évoquons seulement deux « types » de personnes. N'oublions pas les autres de situation de vie différente, il ou elle peut être homme/femme, marié·e/en concubinage/célibataire, être seul·e avec des enfants et/ou parents à charge ou en couple avec des enfants et/ou parents à charge, etc. Cette conciliation est d'autant plus complexe à appréhendée que deux personnes avec les mêmes caractéristiques (nombre d'enfant, âge des enfants, état civil...) n'auront pas forcément les mêmes stratégies de conciliation car celles-ci dépendent des ressources à dispositions et des besoins personnels. Si le sport peut être un moyen de lâcher prise suffisant pour certain·e·s, pour d'autres la solution reste une diminution du taux d'activité. Effectivement, une adaptation pour maintenir un équilibre entre ces deux sphères est nécessaire afin d'éviter que l'une ne déborde sur l'autre.

Aucun guide de bonne pratique ne peut donc être rédigé. Toutefois, il existe diverses stratégies pour parvenir à une conciliation vie privée-vie professionnelle. Chacune peut être mise en place différemment selon les besoins de la personne. Si certaines peuvent sembler plus utiles, d'autres ne sont pas simplement pas envisageables. Tout ceci dépend de la situation personnelle et professionnelle de la personne.

BIBLIOGRAPHIE

Sem et Corneille 2015, méthode de recherche en gestion

Marsouin., 2012. Télétravail un outil de conciliation vie privée-vie professionnelle. Gneve : MSHB.

BELLEGGRO, B., 2016. Vie personnelle/vie professionnelle. Paris: Dunod.

BLANCHARD, K., 2009. Comment devenir un leader. Paris: Dunod.

Dolan, T. S., 2009. Gestion des ressources humaines. Québec: Nul.

BLANCHET et G., 2007. Comportement et management. Paris: Pearson academie.

GREENHAUS, B., 1985. Conflit inter-rôles et débordement. Paris: Pearson academie.

KAHNET, A., 1985. Théorie des rôles et débordement. Québec: Larmattan.

Laquelle, S., 2013. Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Paris: Larmattan.

LEGERON.P, 1998. Le stress au travail. Paris: Dunod.

KOLSI., M. 2007. Conciliation famille et travail.

Maslow, A., 1970. Motivation and Personality. 2e éd. New York: Homonymie. M, N., 1998. Technique d'entretien ou d'interview. Alleur : Cie.

NKONGOLO, M., 2008. Méthode de recherche scientifique. Paris: Karthala. Peretti, J., 2009. Gestion des ressources humaines. Paris: Vuibert. TRAMBLAY, L., 2006. Conciliation vie privée-vie professionnelle. Paris: Dunod.

ANNEXE**PROFIL SOCIODEMOGRAPHIQUE**

Sexe :

- Homme
- Femme

Age :

- 20à30ans;
- 30à40ans;
- 40à50ans;
- 60à65ans;

Etat civile :

- Marié ;
- Célibataire ;
- Veuf;
- Veuve ;
- Divorcé

Combien d'enfants avez-vous ??

De 0 a 5

De 6 a 10

11 et plus

Quel poste occupez-vous :

.....

Question sur la conciliation vie professionnelle et vie privée chez connex africa en temps de crise sanitaire de la covid 19 (corona virus)

1.

Avez-vous déjà pris un congé parental ?

.....
.....

2.

Si, Non, pourquoi ?

.....
.....

3.

Avez-vous la possibilité de travailler avec des horaires flexibles pour vous occuper de vos enfants ?

.....
.....

4.

Comment ?

.....
.....

5.

Quelles activités faites-vous avec vos enfants ?

.....
.....

6.

Si vous ne faites pas ou peu d'activités avec vos enfants, pourquoi ?

.....
.....

7.

Si vous n'avez pas le temps, pour quelle raison ?

.....
.....

Questions sur la crise sanitaire de la covid-19

8.

Comment avez-vous accueilli la nouvelle pandémie de la covid-19 ?

.....
.....

9.

Comment avez-vous vécu pendant la période de la crise sanitaire (covid 19)

.....
.....

10.

Avez-vous été mise en congé technique ?

.....
.....

11.

Si NON comment c'était la vie au travail ?

.....
.....

12.

Comment faites-vous après avoir été au travail en revenant à la maison ?

.....
.....

13.

Il y a t'il un équilibre entre votre vie privée et vie professionnelle ?

.....
.....

14.

Quel a été l'impact que cette pandémie a eu sur votre vie professionnelle et vie privée ? Positif ou négatif ?

.....
.....

15.

Votre avis sur la conciliation vie professionnelle et vie privée

.....

.....