

Précarité de l'emploi et implication au travail des agents des entreprises privées de sécurité et de gardiennage en République démocratique du Congo

Job insecurity and work involvement of agents of private security and guard companies in the Democratic Republic of Congo

MUANZA KABANGU Muanyinay

Professeur

Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation
Laboratoire de Psychologie du Travail et des Organisations
Université de Kinshasa, République Démocratique du Congo

MUKUNA MUKENDI José

Doctorant à l'Université de Laval, Canada

Chaire de Recherche Relief en Santé mentale, Autogestion travail
Chef de Travaux

Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation
Laboratoire de Psychologie du Travail et des Organisations
Université de Kinshasa, République Démocratique du Congo

FULA BUANA NTAMBUE François

Doctorant et Assistant

Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation
Laboratoire de Psychologie du Travail et des Organisations
Université de Kinshasa, République Démocratique du Congo

Date de soumission : 10/10/2025

Date d'acceptation : 12/11/2025

Pour citer cet article :

MUANZA KABANGU M. & al. (2025) «Précarité de l'emploi et implication au travail des agents des entreprises privées de sécurité et de gardiennage en République démocratique du Congo», Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 8 : Numéro 4 » pp : 1442 - 1470

Résumé

Les entretiens semi-directifs, réalisés à distance, avec onze agents des entreprises privées de sécurité et de gardiennage, installées à Kinshasa en République Démocratique du Congo, ont permis d'atteindre trois objectifs. Primo, la précarité des emplois de sécurité et de gardiennage est confirmée principalement par l'absence de contrats de travail formels, une prédominance des contrats à durée déterminée, des salaires jugés faibles et insuffisants, le grand retard dans leur paiement, le manque d'équipements de travail appropriés, l'absence de guérites, l'improvisation des heures supplémentaires non rémunérées, les horaires atypiques de travail et l'absence de primes de risque légales. Secundo, malgré ces conditions précaires, les participants s'investissent dans leurs emplois pour la rémunération et les avantages associés, les opportunités de développement personnel et professionnel, les relations interpersonnelles au travail, la reconnaissance sociale, l'opportunité de réaliser sa passion ainsi que l'état du marché du travail. Tertio, bien qu'ils entretiennent l'intention de quitter l'entreprise leur implication au travail se manifeste par l'amour envers ce dernier, la prise d'initiative positive, la ponctualité au travail, la régularité au travail, la réalisation correcte de tâches et la prise de risque. Enfin, de toutes les composantes des conditions de travail, le salaire est à la fois le symbole majeur de la précarité de l'emploi d'agents de sécurité et de gardiennage des entreprises privées rd.-congolaises et le principal déterminant de leur implication au travail.

Mots clef : « Précarité de l'emploi » ; « Implication au travail » ; « Entreprises privées de sécurité et de gardiennage » ; « Conditions de travail » ; « Sentiments au travail » ; « Analyse de contenu thématique ».

Abstract

The semi-structured interviews, conducted remotely, with eleven agents of private security and guarding companies based in Kinshasa in the Democratic Republic of Congo, made it possible to achieve three objectives. First, the precariousness of security and guarding jobs is confirmed mainly by the absence of formal employment contracts, a predominance of fixed-term contracts, salaries deemed low and insufficient, the significant delay in their payment, the lack of appropriate work equipment, the absence of sentry boxes, the improvisation of unpaid overtime, atypical working hours and the absence of legal risk bonuses. Second, despite these precarious conditions, the participants invest in their jobs for the remuneration and associated benefits, the opportunities for personal and professional development, interpersonal relationships at work, social recognition, the opportunity to pursue their passion as well as the state of the job market. Third, although they intend to leave the company, their involvement in work is manifested by love for the company, positive initiative, punctuality at work, regularity at work, correct completion of tasks and risk taking. Finally, of all the components of working conditions, salary is both the major symbol of the precariousness of employment of security and guard agents in private DR Congolese companies and the main determinant of their involvement at work.

Keywords : « Job insecurity »; « Involvement at work »; « Private security and guarding companies »; « Working conditions »; « Feelings at work »; « Thematic content analysis ».

Introduction

Dans le contexte de marasme économique caractérisé par un chômage massif endémique, le salariat s'éclate en de multiples statuts. *La tendance à la précarisation de l'emploi apparaît alors, sinon comme une conséquence, du moins comme un corrélat de l'état du marché du travail* (Société Française de Statistique, 12 juin 2012, p.10).

Les études consacrées à la précarité des emplois, dans l'Occident, rapportent, parmi ses indices, les aspects psychologiques, matériels, physiques, environnementaux et organisationnels des conditions de travail. En effet, les unes démontrent que les travailleurs précaires éprouvent une diminution de l'implication au travail en raison de l'incertitude liée à l'emploi, du manque de reconnaissance, ainsi que d'autres caractéristiques de la précarité de l'emploi (Lacroux, 2008 ; Lerouge, 2009). Les autres évoquent l'employabilité perçue, l'autonomie au travail, le sens du travail et le soutien social comme des facteurs pouvant influencer positivement l'implication au travail des employés en situation de précarité (Bihary, Csóka, Kerényi, & Szimayer, 2019 ; Bal, Kooij, & De Jong, 2013).

En République Démocratique du Congo (RDC), la précarité de l'emploi touche l'ensemble des secteurs d'activité, qu'ils soient publics ou privés (Kahola Tabu, 2015). Particulièrement dans le domaine de gardiennage et de sécurité privée, la plupart des agents sont confrontés à des conditions de travail précaires (Kambale Mukwemulere, 2018).

Les entreprises de gardiennage et de sécurité privée sont des entités commerciales conformément à la législation en vigueur, en RDC. Elles sont nombreuses surtout dans de grandes villes. Leur expansion est favorisée par la signature et la publication, en 1998, de l'arrêté autorisant le fonctionnement des sociétés de gardiennage et de sécurité privée (Kambale Mukwemulere, 2018). Elle est aussi attribuée à l'essor du secteur extractif qui a généré de nouveaux besoins en matière de sécurité (OEARSE, 2019).

Les études sur les entreprises de gardiennage et de sécurité privée rd.-congolaises dénoncent les conditions de travail difficiles, marquées par l'exposition à des risques pour la santé et la sécurité à cause du manque de formation et d'équipements appropriés (OEARSE, 2019), par des salaires très bas et par l'absence de protection sociale, en référence à la législation du travail congolaise (Kambale Mukwemulere, 2018). Leur approche est donc basée sur les textes administratifs.

Mais à cause de la morosité du marché du travail rd.-congolais, caractérisé par un chômage massif, la problématique de la précarité des emplois de sécurité privée et de gardiennage reste d'actualité. Elle a fait l'objet de trois interrogations. Premièrement, les emplois de sécurité

privée et de gardiennage sont-ils réellement précaires en RDC ? Deuxièmement, pourquoi les Rd-congolais s’investissent-ils dans ces emplois précaires ? Troisièmement, comment s’y investissent-ils ?

Les réponses à ces questions ont été récoltées auprès des agents rd.-congolais de gardiennage et de sécurité privée grâce aux entretiens semi-directifs.

Les résultats obtenus de leur traitement sont présentés et discutés après le contexte théorique, la précision des objectifs et de l’intérêt de travail suivie de la description de la méthodologie d’étude. Les limites et les perspectives de la présente recherche sont formulées avant la conclusion.

1. Contexte théorique

Sur le plan théorique, la précarité de l’emploi et l’implication au travail sont les principaux concepts de la présente étude.

1.1. La précarité de l’emploi

L’adjectif « précaire » désigne le caractère de quelque chose « dont on ne peut garantir la durée, la solidité, la stabilité ; ce qui, à chaque instant, peut être remis en cause » (ATILF, 2025, 22 mai).

La précarité de l’emploi a fait l’objet de plus de dix-neuf définitions, selon Shoss (2017). Les unes font la distinction entre la précarité de l’emploi affective ou la peur de perdre son emploi et la précarité de l’emploi cognitive ou la probabilité perçue de perdre son emploi (Borg et Elizur, 1992 ; Jiang et Lavayssse, 2018), et les autres entre la précarité de l’emploi quantitative ou la menace de perte d’emploi et la précarité de l’emploi qualitative ou la menace pour des caractéristiques importantes de l’emploi (Fischmann et al., 2021 ; Hellgren et al., 1999).

La précarité de l’emploi est, en général, la perception d’être menacé par la perte d’emploi ou une inquiétude générale quant à la pérennité de l’emploi à l’avenir (De Witte, Vander Elst, and De Cuyper 2015). Elle est « la perception par un employé d’une menace potentielle à la continuité de son emploi actuel » (Heaney et al., 1994, p. 1431). Elle se développe à travers les contrats de travail notamment ceux à durée déterminée, les temps partiels et flexibles de travail, les restructurations fréquentes et la recherche d’un allègement du coût du travail (Hélardot, 2005). Kalleberg (2009) et Hélardot (2005) la définissent avec le recours accru à des contrats atypiques, tels que les contrats à durée déterminée et les missions d’intérim. Béroud et Bouffartigue (2009) l’associent à une rémunération généralement basse, à des obstacles à l’adhésion syndicale et à la négociation collective, à des revenus instables, à des

horaires de travail irréguliers et des perspectives de carrière peu définies. Ainsi, la précarité de l'emploi semble être la conséquence des mauvaises conditions de travail. Elle a donc quatre caractéristiques : - une forte insécurité liée à la durée limitée des contrats de travail, - un faible salaire qui ne reflète ni l'expérience, ni la formation, ni le coût de la vie, - un accès limité ou inexistant à la protection et - des droits du travail restreints (Renahy, Benach, & Muntaner, 2015). Par ricochet, elle recouvre les aspects matériels ou environnementaux (contraintes physiques, moyens, conditions sanitaires, etc.), organisationnels (temps de travail, rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, etc.) et psychosociaux du travail (relations avec les clients, la hiérarchie et les collègues, sentiment d'utilité, etc.) des conditions de travail, selon l'enquête de Dares en France sur les conditions de travail (Dares-Ministère du Travail, mai 2025).

Il se trouve que les conditions de travail sont « *un ensemble de facteurs physiques, humains, matériels, et organisationnels liés qui affectent l'activité de travail du salarié et son état dans ses dimensions biologiques, cognitives, sociales et psychiques* » (Valléry, Bobillier Chamon, Brangier, & Dubois, 2016, p.121). Pour de Montmollin (2007), elles peuvent être prises en compte selon deux approches, complémentaires et non contradictoires dans les perspectives de la psychologie du travail et des organisations. La première est défensive et protectrice. Selon elle, les conditions de travail sont susceptibles de nuire à la santé des travailleurs. La deuxième approche prend en compte les effets des conditions de travail sur la santé et la production de biens et de services en incluant la qualité et la sûreté. Elle complète ainsi l'approche exclusivement défensive avec le contrôle des facteurs susceptibles d'améliorer les conditions de travail. L'amélioration de celles-ci a des enjeux pour l'entreprise et pour les salariés (Picard, 2018). En effet, l'entreprise gagne sur le plan économique (amélioration de l'image de l'entreprise, réduction de l'absentéisme et du turnover, diminution des coûts de production par un accroissement de la productivité au travail), humain (mieux-être du salarié, attractivité en matière de recrutement et de fidélisation), organisationnel (réduction des délais et amélioration des processus grâce à une réorganisation du travail) et juridique (respect du cadre réglementaire : exonération de la responsabilité de l'entreprise). Tandis que le salarié gagne sur le plan de la motivation, de la santé et de la sécurité (meilleure exécution du travail grâce au sentiment de sécurité et d'absence de aucun risque pour sa santé, accroissement du sentiment d'appartenance). Ainsi, la qualité des conditions de travail doit se définir du point de vue du salarié. Les paramètres de bonnes conditions de travail sont les relations sociales (la qualité du dialogue social), les relations de travail (les relations entre collègues), le contenu du travail,

l'environnement physique de travail, l'organisation du travail, la réalisation de soi et le développement professionnel, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée (DGAFP, 2019 ; Culture RH, 12 août 2024).

1.2. L'implication au travail

L'implication au travail se définit comme une identification à l'organisation, fondée sur l'adhésion à ses buts et à ses valeurs, accompagnée de la volonté de fournir des efforts importants pour contribuer à sa réussite et de demeurer membre de celle-ci (Mowday, Porter & Steers, 1982). Elle peut également être définie comme un état psychologique dans lequel un employé est mentalement engagé, préoccupé et investi dans son travail actuel, établissant un lien personnel fort avec celui-ci (Paullay, Alliger & Stone-Romero, 1994). Elle exprime le niveau d'identification psychologique d'une personne avec son travail, l'importance que revêt pour lui ce travail, la place qu'il occupe dans son existence (Schultz, 1990). Ainsi, une personne impliquée dans le travail est celle qui lui accorde une importance primordiale dans sa vie, le considère comme une part significative de son existence et est personnellement affectée par sa situation professionnelle globale.

Toutefois, l'implication au travail peut diminuer en raison de l'incertitude liée à l'emploi, du manque de reconnaissance, ainsi que d'autres caractéristiques de la précarité de l'emploi (Lacroux, 2008 ; Lerouge, 2009). À contrario, l'employabilité perçue, l'autonomie au travail, le sens du travail et le soutien social peuvent l'influencer positivement en situation de précarité (Bihary, et al., 2019 ; Bal et al., 2013).

Plusieurs théories peuvent expliquer l'implication au travail. Quelques-unes d'elles sont : la théorie des trois composantes de l'implication (Meyer & Allen, 1991), la théorie de l'échange social (Blau, 1964), la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985), la théorie du Job Characteristics Model (Hackman & Oldham, 1976), la théorie du contrat psychologique (Rousseau, 1995), la théorie de l'équité (Adams, 1963) et la théorie du sens au travail (Pratt & Ashforth, 2003 ; Steger, Dik & Duffy, 2012).

2. Objectifs et intérêt de travail

2.1. Objectifs

Trois objectifs ont été visés : - Examiner la précarité des emplois dans des entreprises privées de sécurité et de gardiennage en République démocratique du Congo ; - Explorer les déterminants d'implication dans ces emplois, et - Relever les indices de cette implication.

2.2. Intérêt

L'intérêt de la présente recherche a été d'alerter et de sensibiliser les chefs d'entreprise rd-congolais à prendre en compte la relation entre les conditions de travail, l'implication au travail de leurs collaborateurs, leur santé et leur sécurité au travail. C'est une invitation à développer les environnements de travail en alliant santé et productivité (Dubreuil, Dima, Boivin, St-Hilaire et Courcy, 2019), cela étant un impératif pour la performance individuelle et la performance organisationnelle.

3. Méthodologie

3.1. Participants

Onze agents de gardiennage et de sécurité privée travaillant pour sept entreprises privées en République démocratique du Congo ont constitué l'échantillon de cette étude (Tableau 1). Identifiés selon l'échantillonnage non probabiliste, notamment l'échantillonnage à boule de neige (le bouche à l'oreille), ils intervenaient pour le compte de l'Université de Kinshasa, de l'agence bancaire d'Equity Bcdc de l'université de Kinshasa, des cliniques universitaires de Kinshasa, de l'opérateur téléphonique Airtel, d'une librairie, d'une salle de sport et d'un restaurant.

Tableau 1 : Description de l'échantillon

P	Âge	Ancienneté	Fonction	Niveau d'études	Types de contrats	Entreprise	Lieu de travail
1	52ans	16ans	Chef de poste	Graduat	CDI	GSA	Equity Bcdc/Unikin
2	42ans	7ans	Chef de poste	Diplôme d'État	CDI	GSA	Shops d'AIRTEL
3	38ans	8ans	Chef de poste	Graduat	CDI	G4S	Librairie
4	27ans	2ans	Agent simple	Diplôme d'État	CDD	Aigle Services	Salle de sport
5	32ans	3ans	Agent simple	Graduat	CDD	Étoile de sécurité du Congo	Résidence privée
6	30ans	4ans	Chef de poste	Graduat	CDI	Étoile de sécurité du Congo	Résidence privée
7	31ans	3ans	Agent simple	Diplôme d'État	CDD	Demo Process	Restaurant
8	40ans	3mois	Agent simple	Graduat	CDD	Delta Protection	Unikin
9	33ans	2mois	Agent simple	Graduat	CDD	Delta Protection	Unikin
10	33ans	3ans	Chef de poste	Graduat	CDI	Delta Protection	Unikin
11	36ans	4ans	Agent simple	Diplôme d'État	CDI	Job Security	CUK

Source : Notre enquête de terrain auprès des agents des entreprises privées de sécurité et de gardiennage (Kinshasa, République Démocratique du Congo)

Légende : - P : participant ; - CDD : Contrat à durée déterminée ; - CDI : Contrat à durée Indéterminée ;
 - Unikin : Université de Kinshasa ; - CUK : Cliniques Universitaires de Kinshasa

Ils sont tous du genre masculin étant donné que le travail de gardiennage et de sécurité privée est encore généralement masculinisé en RDC. Ils sont âgés de 27 à 53 ans, soit de 40 ans d'âge en moyenne. Ils ont soit un diplôme d'État (diplôme de secondaire général), soit un baccalauréat (Bac+3). Ils ont soit un contrat à durée indéterminée (CDI), soit un contrat à durée déterminée (CDD). Ils sont soit chefs de poste, soit agents simples. Leur ancienneté varie entre deux mois et seize ans, soit elle est de 4 ans et 7 mois en moyenne. Ils ont tous été interrogés sur la base du volontariat et de leur disponibilité. Ils ont été informés du but et de la nature de l'étude. Pour des raisons d'anonymat, ils ont été désignés par la lettre P suivie d'un chiffre comme numéro d'ordre. Ce protocole d'enquête a été validé par une approbation éthique délivrée par le Comité d'éthique de l'École de Santé Publique de l'Université de Kinshasa sous le numéro ESP/CE 166/2025.

3.2. Procédure et instrument de mesure

L'approche qualitative, appuyée par une conversion quantitative des données, a été utilisée. Elle a consisté à récolter les données à travers des entretiens semi-directifs réalisés à distance en utilisant les canaux de communication choisis par chaque participant, tels que les appels téléphoniques, WhatsApp, Teams ou Zoom. La voie téléphonique s'est imposée à cause de l'impossibilité de mener des entretiens sur le lieu de travail. Les entretiens, dont la durée variait entre 30 minutes et 1 heure, voire plus en fonction des incidents de la technologie et du débit verbal du participant, ont tourné autour des conditions de travail, de l'implication au travail et des facteurs d'implication dans des emplois précaires. Ils ont été entièrement enregistrés avec l'accord des participants et retranscrits intégralement afin de conserver l'authenticité des idées des enquêtés. Les stratégies telles que les relances, les reformulations, les clarifications et les précisions ont été utilisées soit pour permettre à l'interviewé d'élucider et/ou de compléter ses réponses, soit pour reprendre l'entretien après une interruption intempestive de la connexion téléphonique. Ainsi, les entretiens ont été dynamiques et productifs.

Les questions suivantes ont été posées : Pouvez-vous vous présenter et décrire votre poste de travail ? Comment vous sentez-vous dans votre travail ? Votre travail est-il important pour vous ? Pourquoi ? Comment décrirez-vous vos conditions de travail ? Quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans votre travail ? Est-ce que vous aimez votre travail ? Pourquoi ? Pouvez-vous me donner des exemples des situations où vous manifestez l'amour de votre travail ? Avez-vous déjà envisagé de chercher un autre travail ? Pourquoi ? Qu'est-ce qui fait que vous

soyez encore là ? Avez-vous le sentiment que votre entreprise est attentive à vos conditions de travail ? Pourquoi ? Avez-vous confiance dans votre futur professionnel ? Pourquoi ?

Une analyse de contenu thématique des verbatims a été effectuée sur base de l'ensemble des retranscriptions.

Elle a été faite manuellement. Les signes paralinguistiques tels que les rires ou les silences n'ont pas été pris en compte. Un processus de thématisation continue a été effectué en attribuant un thème à chaque élément ou groupe d'éléments identifiés dans le discours du participant. Cette démarche est inductive (Paillé & Mucchielli, 2016), car les thèmes et les sous-thèmes sont déduits des données elles-mêmes. En effet, elle a consisté à compiler plusieurs thèmes pour les regrouper graduellement, les fusionner et les subdiviser en des thèmes plus généraux et leurs sous-thèmes. Bref, l'analyse des verbatims a été intra-récit et inter-récits (Maghni, Amine & Moubtahij, 2021). L'analyse intra-récit a permis de trouver les thèmes généraux que renferment les discours des participants. Quant à l'analyse inter-récits, elle a permis d'enregistrer la fréquence de chaque sous-thème. Ce dernier est explicité, de façon détaillée, au moyen d'extrait d'entretien pertinent. Les fréquences des différents sous-thèmes illustrent la conversion quantitative des données.

4. Résultats : présentation et discussion

Avec l'analyse de contenu thématique des données verbales recueillies, les thèmes et les sous-thèmes identifiés sont relatifs à la reconsideration de la précarité des emplois de sécurité privée et de gardiennage, aux déterminants et aux indices d'implication de leurs occupants.

Le réexamen de la précarité des emplois de sécurité privée et de gardiennage s'est appuyé sur les théories de l'équité, de la justice organisationnelle, de l'autodétermination et de la demande-contrôle. Les déterminants de l'implication au travail des travailleurs précaires sont expliqués par les théories de l'investissement professionnel et de l'échange social. Les théories du contrat psychologique, des trois composantes de l'implication et de l'échange social ont facilité la compréhension de quelques indices d'implication dans les emplois précaires.

4.1. Reconsidération de la précarité des emplois de sécurité privée et de gardiennage

Le réexamen de la précarité des emplois de sécurité privée et de gardiennage a été effectué en regroupant les discours des participants selon les quatre facteurs classiques des conditions de travail en l'occurrence les facteurs matériels et environnementaux, sociaux, organisationnels et psychologiques des conditions de travail.

4.1.1. Les facteurs matériels et environnementaux des conditions de travail

Les facteurs matériels et environnementaux enregistrés auprès des participants sont le cadre de travail et les outils de travail (Tableau 2).

Tableau 2 : Facteurs matériels et environnementaux des conditions de travail

Thèmes	Sous-thèmes	Participants											Total
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	
Cadre de travail	Insécurité au travail	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	10
Équipement de travail	Manque de guérison	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	10
	Matériel de travail inadéquat	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	7

Source : Notre enquête de terrain auprès des agents des entreprises privées de sécurité et de gardiennage (Kinshasa, République Démocratique du Congo)

En fait, l'environnement de travail des agents de sécurité privée et de gardiennage n'est pas protecteur. « *Il manque de guérison* », ont déclaré 10 participants sur 11. Le participant 8 a renchéri : « *Imagine que nous n'avons même pas de guérison, dans ce travail sans guérison, c'est très compliqué* ». Par conséquent, les participants sont généralement exposés aux intempéries (vents violents ou pluie) tel que l'avait aussi constaté l'OEARSE (2019). « *Nous dormons dehors sans protection efficace, sous le froid et pluies quand il pleut... Il fait froid, parfois je n'ai même pas de tricot contre le froid.* », ainsi a fustigé P8.

Par ailleurs, les participants ont majoritairement rapporté (7 participants sur 11) ne pas disposer d'un équipement de travail adéquat, comme des matraques électriques et des chiens, pour faire face aux menaces criminelles auxquelles leur travail les expose. À titre illustratif, P5 a déclaré : « *Je n'ai ni arme, ni instrument de défense majeur. En cas de problèmes ou en cas d'attaques, je n'ai pas la capacité de me défendre.* » Pourtant, l'insécurité au travail est imprévisible. Elle est une préoccupation partagée par la majorité des participants (10 participants sur 11). Elle est illustrée par les propos de P1 : « *Vous savez que c'est un travail qui expose à l'insécurité, on peut vous attaquer à n'importe quel moment* ». Cependant, sa gravité de cette varie en fonction du lieu d'affectation. En effet, « *à l'hôpital, il y a moins de risques. Ceux qui ont beaucoup de risques, ce sont ceux qui travaillent dans des banques. Mais à l'hôpital, ça va.* » (P11).

4.1.2. Les facteurs sociaux des conditions de travail

À propos des relations sociales, les participants ont évoqué la représentation syndicale et l'ambiance au travail (Tableau 3).

Tableau 3 : Conditions de travail

Thèmes	Sous-thèmes	Participants											Total
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	
	Absence de syndicat	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2

Relations sociales	Ambiance au travail	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	10
---------------------------	---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Source : Notre enquête de terrain auprès des agents des entreprises privées de sécurité et de gardiennage (Kinshasa, République Démocratique du Congo)

Numériquement, 2 participants sur 11 ont dénoncé l'absence du syndicat dans leur entreprise et ses conséquences. En effet, ils ne se sentent pas protégés contre l'injustice de l'employeur, l'insuffisance des salaires, des heures de travail excessives. Ils sont appuyés par les propos de P5 : « *Et on n'a même pas de syndicat pour défendre nos droits, c'est pourquoi l'employeur s'en fout vraiment.* ».

Cependant, concernant l'ambiance au travail, les relations au travail sont positives pour la majorité des participants (10 personnes sur 11). Il s'agit principalement des relations horizontales, relations entre collègues, entretenues grâce à une confiance mutuelle et à l'entraide. « *Ce qui est intéressant, c'est la relation avec mes collègues, on se fait confiance, on se couvre quand il y a des problèmes, c'est la seule chose très positive au travail.* », a confié P2. Ces bonnes relations ont généré une excellente et positive collaboration entre collègues pour 9 sur 11 participants. Cela est illustré par les propos de P5 : « *Je coopère bien avec mes collègues au travail. D'ailleurs, ils sont devenus comme mes frères, tellement que nous nous entendons bien.* »

4.1.3. Les facteurs organisationnels des conditions de travail

Les conditions organisationnelles de travail évoquées et commentées par les participants concernent le contrat de travail, la rémunération et l'organisation du travail (Tableau 4).

Tableau 4 : Facteurs organisationnels des conditions de travail

Thèmes	Sous-thèmes	Participants											
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Total
Contrat de travail	Licenciement abusif	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	4
	Contrat non défini et contrat à durée courte	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8
Rémunération	Faible salaire et absence de prime	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
	Retard de paiement	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Organisation du travail	Horaires lourds (travail de plus de 8 heures)	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	6
	Horaires équilibrés (travail de 8 heures)	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	5
	Fonctions non contractuelles	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	6
	Non-paiement des heures supplémentaires	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	6

Source : Notre enquête de terrain auprès des agents des entreprises privées de sécurité et de gardiennage (Kinshasa, République Démocratique du Congo)

Les types de contrats, en tant que caractéristiques de l'emploi, se sont avérés prédire les perceptions d'insécurité de l'emploi (De Witte, 2005 ; Jiang et al., 2021 ; Keim et al., 2014 ;

Probst et al., 2018). Ils posent, certes, un problème pour 8 participants sur 11. En effet, ces derniers n'ont procédé ni à la formalisation d'un contrat ni à la signature d'un contrat transparent. Par conséquent, le licenciement abusif est la pratique de certains employeurs qui mettent un terme au contrat de travail de leurs employés sans respecter la procédure légale en vigueur. Les propos de P6 en sont l'illustration : « *On nous chasse sans préavis, sans décompte final, il suffit d'un petit désaccord avec le responsable, même si tu as raison, on te met dehors, c'est fini ton contrat. Même avec un contrat à durée indéterminé, ce n'est pas une garantie.* » De plus, certains contrats sont de courte durée ou précaires. C'est le cas de celui de P9 : « *Et aussi, j'ai un contrat de trois mois qui va finir bientôt. Je ne sais pas si on va le prolonger, ...* ». P6 ne s'en distingue pas : « *Je travaille sans connaître à combien a été négocié mon contrat et on me donne un salaire forfaitaire. Donc rien n'est bien précisé au départ. Tout est forfaitaire* ».

La rémunération reflète aussi la précarité des emplois d'agent de sécurité et de gardiennage en RDC. En effet, les salaires sont insuffisants pour tous les participants. Car, ils ne leur permettent pas de subvenir à leurs besoins et sont inférieurs au salaire minimum interprofessionnel garanti en République Démocratique du Congo. Pour l'OEARSE (2019), le salaire mensuel des agents rd-congolais de sécurité privée et de gardiennage varie généralement entre 80 et 250 dollars américains. P8 l'a attesté : « *Le salaire est vraiment très médiocre et insuffisant pour un travail de risque comme celui-ci. On nous paie 100 dollars. Cet argent ne peut même pas payer le loyer dans certaines communes de Kinshasa* ». En plus, toutes les primes prévues dans le contrat de travail ne sont pas payées, comme l'a mentionné P2 : « *Mais il y a aussi des choses qui ne vont pas bien, comme le manque de primes de risque. Les salaires qui ne tiennent pas* ». La théorie de l'équité (Adams, 1965) légitime toutes ces plaintes, car les rétributions des participants ne sont pas proportionnelles aux contributions fournies. Pis encore pour 10 participants sur 11, l'employeur paie le salaire en retard, soit plusieurs jours après la date convenue. P11 en a fait mention : « *La difficulté, c'est le retard de paiement. Le client peut payer notre société depuis le 25 ou le 28. Mais l'entreprise peut même aller jusqu'au 5 du mois prochain pour nous payer.* »

Quant à l'organisation du travail, elle concerne les horaires, les heures supplémentaires et les fonctions non contractuelles. Les horaires de travail sont contraignants et lourds (trop chargés), pour les uns, et équilibrés, pour les autres. La durée de travail est non réglementaire, longue et fatigante, pour la majorité des participants (6 personnes sur 11). Elle est fustigée par P10 : « *Cet horaire ne m'arrange pas. Normalement ou dans d'autres sociétés de protection, c'est 24*

heures au travail et 48 heures à la maison. C'est pour permettre aux agents de bien se reposer, pourtant avec cet horaire, je ne peux même pas me reposer. » Or, cinq participants sur onze trouvent ces mêmes horaires de travail équilibrés. Car, ces derniers leur permettent soit de réaliser une autre activité professionnelle travail en parallèle pour compléter leur salaire, soit de disposer du temps nécessaire pour se reposer. Ils enchantent P2 : « *Vous voyez, par exemple aujourd'hui, j'ai fini à 8 h mon boulot et je m'apprête à aller à une autre activité. Donc, ce travail m'accorde le temps de faire autre chose. Les horaires m'arrangent beaucoup et me permettent de combiner ce travail avec autre activité pour avoir un peu d'argent et ne pas attendre le salaire* ».

Concernant les heures supplémentaires, elles ne sont pas payées. Six participants sur onze ont signalé travailler plus d'heures que prévues sans rémunération supplémentaire. Les plaintes de P7 servent d'illustration : « *Je suis censé travailler 8h. Mais moi je travaille plus de 8h. Et les heures supplémentaires ne sont pas payées.* ». Ceci semble être le signe d'une mauvaise politique de gestion prévisionnelle des ressources humaines. Or selon l'OEARSE (2019), les agents de gardiennage et de sécurité privée sont parfois contraints d'effectuer des heures supplémentaires non rémunérées, de travailler selon des horaires irréguliers et de composer avec un manque de formation adéquate. Toutefois, certaines heures supplémentaires font l'objet d'une entente entre collègues. « *Quand il m'arrive de travailler plus d'heures que prévues, ça ne relève pas de l'employeur, mais de mon entente avec mes collègues qui doivent me relever du travail.* », s'est confié P 2. Enfin, certains participants (6 personnes sur 11) sont souvent chargés de tâches qui ne relèvent pas de leurs fiches de poste. Ces nouvelles tâches sont parfois dégradantes et imposées par le client. « *Ils te donnent tout ce qui pèse parce qu'ils te considèrent comme l'homme fort, alors que je ne suis pas là pour porter les charges* », a déclaré le participant 7.

4.1.4. Les facteurs psychologiques des conditions de travail

Sur le plan psychologique, les sentiments au travail des participants (Tableau 5) se déclinent en sentiments de bien-être au travail (sentiments positifs) et sentiments de mal-être au travail (sentiments négatifs).

Tableau 5 : Sentiments au travail

Thèmes	Sous-thèmes	Participants											
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Total
Bien-être	Aisance au travail	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	8
Au travail	Collaboration fructueuse	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	9

Mal-être au travail	Sentiment d'insécurité Frustration au travail	1 1	1 0	1 0	1 1	1 0	1 0	0 0	0 1	1 1	1 0	9 5
------------------------	--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Source : Notre enquête de terrain auprès des agents des entreprises privées de sécurité et de gardiennage (Kinshasa, République Démocratique du Congo)

Le sentiment de bien-être au travail englobe les ressentis positifs des participants concernant les différents aspects de leur vie au travail. Il comprend l'aisance au travail et la collaboration fructueuse. L'aisance au travail est exprimée par la majorité des participants (8 sur 11). Elle se décline en termes de maîtrise des tâches, de facilité et d'autonomie dans leur réalisation. Elle est évoquée par P1 : « *Ça veut dire concrètement, connaissant mon travail, je n'ai pas de difficultés. Je le fais sans beaucoup de problèmes. Je n'ai [pas] des gens qui me donnent des ordres tout le temps. Je suis vraiment à l'aise, surtout, presqu'autonome* ». De même, cette aisance peut être le fruit de l'ancienneté dans le travail, selon les propos de P2 [« *Je ne ferais pas 7 ans, si je ne me sentais pas l'aise. Après avoir passé tout ce temps ici, je ne peux que me sentir à l'aise* »].

Quant à la collaboration, elle est excellente et fructueuse entre collègues sur le lieu de travail, pour la majorité des participants (9 sur 11). Cela est illustré par les propos de P5 : « *Je coopère bien avec mes collègues au travail. D'ailleurs, ils sont devenus comme mes frères, tellement que nous nous entendons bien.* »

Cependant, le sentiment de mal-être au travail est le ressenti négatif des participants au travail. Il englobe le sentiment d'insécurité et de frustration au travail, car la précarité de l'emploi est « *une expérience stressante avec une multitude de conséquences négatives* » (Klug, Selenko, Van Hootegem, Sverke, & De Witte, 2024, p.1982).

- Le sentiment d'insécurité renvoie au risque de perdre l'emploi, notamment pour ceux qui ont un contrat à durée déterminée. Il inclut également les craintes d'attaques criminelles au travail et d'intempéries (vents violents ou pluie). « *J'ai toujours cette peur là en moi, la peur de voir des gens armés surgir pour m'attaquer* », a déclaré P5. « *Nous dormons dehors sans protection efficace, sous le froid et pluies quand il pleut* », a exprimé P8.

- Le sentiment de frustration au travail des participants provient de la modicité de salaire, de mauvais traitements sur leurs sites de travail (exercice des fonctions non contractuelles, insultes) et des horaires de travail contraignants. « *Le salaire que nous avons est insuffisant pour faire ce travail. Il est frustrant de travailler dur pour être remercié de cette façon.* », s'est exclamé P9. Cette situation reflète une certaine injustice organisationnelle notamment l'injustice distributive. En effet, selon la théorie de la justice organisationnelle (Greenberg,

1987), la perception d'une répartition équitable des ressources augmente l'implication des travailleurs. Ainsi, étant perçue comme une injustice, la précarité peut réduire leur motivation et leur implication au travail.

Le tableau clinique des agents rd-congolais de sécurité privée et de gardiennage comprend aussi leur peur et leur perception pessimiste de l'avenir professionnel à cause du type de contrat de travail. P9 en a fait le témoignage : « *Et aussi, j'ai un contrat de trois mois qui va finir bientôt. Je ne sais pas si on va le prolonger. Mais ça crée vraiment de l'incertitude et de la peur. J'attends seulement.* » Cette peur et cette incertitude deviennent des constantes, difficiles à contrôler dans un marché de travail caractérisé par un chômage massif et endémique.

La peur est aussi suscitée par la crainte d'attaques criminelles au travail et d'intempéries (vents violents ou pluie). « *J'ai toujours cette peur là en moi, la peur de voir des gens armés surgir pour m'attaquer* », a déclaré P5.

Par ailleurs, la précarité de l'emploi peut corrompre les attitudes envers le travail. En effet, les participants sont mécontents de leur travail. Ils ne l'aiment pas à cause du modique salaire qu'ils en tirent. P10 l'a certifié : « *Je fais ce travail parce qu'il n'y a pas d'autres opportunités au Congo. Comment pourrais-je aimer un travail qui ne paie pas bien ?* » Et P9 l'a appuyé : « *Je n'aime pas du tout ce travail, car je ne suis pas correctement rémunéré.* »

D'autre part, les travailleurs en situation d'emploi précaire peuvent ressentir une impulsion accrue à s'investir davantage dans leur travail en raison de contraintes financières et de pressions sociales, cherchant ainsi à répondre aux attentes de leurs employeurs pour maintenir leurs sources de revenus (Laborie, 2019). Cependant, cette motivation pourrait s'avérer moins efficace à long terme et ne pas conduire nécessairement à une implication durable (Fofulo, 2020).

Celle-ci sera aussi moindre en raison des conditions difficiles (Lacroux, 2008). Cette configuration peut être expliquée par la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985) et le modèle de la demande-contrôle (Karasek, 1979). Selon la théorie de l'autodétermination, l'implication dans l'emploi est liée à la satisfaction des besoins psychologiques fondamentaux (autonomie, compétence et appartenance). Par conséquent, comme la précarité limite l'autonomie et la sécurité, elle peut entraîner une implication moindre. Selon le modèle de la demande-contrôle, l'implication au travail est influencée par le niveau d'autonomie et de contrôle perçu. Ainsi, comme les emplois précaires offrent peu de contrôle et une forte insécurité, l'implication peut diminuer et le stress accroître.

La précarité de l'emploi peut entraîner également une augmentation de l'épuisement professionnel en raison des exigences accrues et de l'incertitude associées à ces emplois (Toure, 2022). Concrètement, les employés en situation précaire pourraient être confrontés à un niveau accru de stress, résultant des incertitudes inhérentes à leur emploi. Cette pression supplémentaire pourrait entraver potentiellement leur engagement et leur implication au travail, comme le souligne Lerouge (2009).

Les conditions de travail au sein des entreprises de gardiennage et de sécurité privée, décrites ci-dessus, ressemblent à celles des emplois de maison. En effet, le personnel de maison rd-congolais « est vulnérable, car sans couverture sociale, sans défense de ses intérêts salariaux mais avec un contrat verbal donc impossible à retracer en cas de problème. Son travail est physiquement épuisant et mal rémunéré » (Makaya Khenge & Muanza, 2023, p.854). Les emplois de maison et ceux de gardiennage et de sécurité privée relevant tous du secteur tertiaire il y a lieu de craindre que les autres emplois de service, en RDC, soient précaires.

4.2. Déterminants de l'implication au travail des travailleurs précaires

Les déterminants de l'implication au travail des travailleurs précaires sont tous les facteurs, cités par les participants, qui ont un impact positif sur leur implication au travail. Ce sont la rémunération et les avantages de l'emploi, le développement personnel et professionnel, les relations interpersonnelles et la reconnaissance sociale ainsi que l'état du marché du travail (Tableau 6).

Tableau 6 : Déterminants de l'implication au travail

Thèmes	Sous-thèmes	Participants											
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Total
Rémunération et avantages	Salaire	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
	Pourboires	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
	Prise en charge des soins médicaux	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	5
Développement personnel et professionnel	Expérience	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	3
	Formation	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3
	Rencontres utiles	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
Stabilité et sécurité de l'emploi	Contrat à durée indéterminée	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3
	Taux de chômage	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
Organisation du travail	Horaires équilibrés	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	5
	Travail sédentaire	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2
Motivation intrinsèque	Espoir de voir les choses changer	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	4
	Vivre la passion au travail	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	5
Relations interpersonnelles et reconnaissance sociale	Bonnes relations avec les collègues	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	10
	Bonnes relations avec le client	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	5
	Reconnaissance sociale due au travail	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	10

Source : Notre enquête de terrain auprès des agents des entreprises privées de sécurité et de gardiennage (Kinshasa, République Démocratique du Congo)

4.2.1. Rémunération et avantages

Le salaire, bien que modeste, demeure l'un des facteurs essentiels de l'implication au travail et du maintien en emploi des travailleurs précaires. Les propos de P2 sont représentatifs de l'ensemble de l'échantillon : « *Le salaire, bien que petit, il aide quand-même.* » En parallèle de la rémunération, les avantages qui déterminent l'implication au travail sont les pourboires et les soins de santé. Les pourboires sont toutes les formes d'aides que les participants reçoivent de la part de personnes bien intentionnées en milieu professionnel, à leur demande ou pas. P2 s'est confié à ce sujet : « *Heureusement, nous avons tout le temps des pourboires. Cela nous aide pour payer les frais de transport.* » Mais l'avantage majeur est la prise en charge des frais médicaux par l'employeur (5 participants sur 11) dans un pays où les frais médicaux sont élevés, comme en République démocratique du Congo. C'est l'aveu de P3 : « *Alors, voir ses soins médicaux pris en charge, c'est très avantageux, c'est un grand avantage. Aussi, la plupart de mes amis et moi-même j'ai toujours dit que je fais ce travail pour garder les soins médicaux de mes enfants.* » Les pourboires complètent, certes, le salaire. Les deux, le salaire et les pourboires permettent aux travailleurs de subvenir à leurs besoins ainsi qu'à ceux de leur famille. Les primes et d'autres avantages incitatifs peuvent également influencer la rétention du personnel, et parfois même l'implication au travail des travailleurs confrontés à la précarité de l'emploi (St-Denis, 2023). Dans les pays occidentaux, les pourboires se donnent couramment et sont parfois intégrés dans la rémunération. Les donner est devenu un geste culturellement normal et socialement admis. Alors qu'ils ne les sont pas encore, en RDC.

4.2.2. Développement personnel et professionnel

Parler du développement personnel et professionnel, c'est parler de l'expérience professionnelle, de la formation reçue au travail et des rencontres utiles (enrichissantes). Concrètement, P7 a déclaré : « *Pour moi ce qui est important, c'est avoir de l'expérience. C'est plus important pour moi dans ce travail.* » P1 a révélé le bénéfice des formations pertinentes offertes sur leur lieu de travail, mais également utiles en dehors du travail. « *Il y a aussi des formations que nous avons eues dans le cadre de ce travail qui sont pertinentes et qui me servent beaucoup, même chez moi à la maison* », a-t-il déclaré. Pour Langdeau & Danis (2004), les travailleurs qui ont accès à des opportunités de formation, même dans le cadre d'emplois précaires, sont plus susceptibles de se sentir valorisés par leur employeur, de développer leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles qui puissent leur permettre de trouver de meilleures opportunités ailleurs. De ce fait, ils ont raison de s'impliquer dans leur travail actuel. Du reste,

les propos de P6 explicitent l'avantage des rencontres utiles faites sur le lieu de travail. Que l'on cite : « *Ce travail nous ouvre aussi beaucoup de portes, j'ai fait des très bonnes rencontres dans ce travail et qui m'ont aidé à avoir des solutions à certains de mes problèmes privés.* »

4.2.3. Stabilité et sécurité de l'emploi

La stabilité et la sécurité de l'emploi sont garanties par le contrat de travail à durée indéterminée face au taux de chômage élevé en RDC. Elles sont évoquées par P1 (« *Autres choses, j'ai un contrat à durée indéterminée dans ce travail et ça rassure quand-même.* ») et P5 (« *C'est à cause du chômage au Congo que je suis venu travailler dans la sécurité en ce moment.* »).

Ce résultat rejoint les conclusions des travaux de LaRue et al. mentionnées dans l'étude de Malenfant, Larue, Mercier & Vézina (2003). En fait, selon LaRue et al, avoir un contrat à durée indéterminée dans un marché du travail caractérisé par un taux élevé de chômage peut influencer positivement l'estime de soi et la capacité du travailleur précaire à s'investir dans son travail, même si toutes les autres conditions ne sont pas réunies. Par ailleurs, selon la théorie de l'investissement professionnel de Becker (1964), les travailleurs investissent davantage dans leur emploi lorsqu'ils perçoivent une stabilité et des opportunités de progression. Cet investissement dans le travail devient faible, en situation de précarité (contrats courts, insécurité de l'emploi). Dans le même ordre d'idée, l'on peut évoquer l'implication de continuation qui correspond à une attitude fondée sur la perception des coûts individuels que doit supporter un salarié lorsqu'il décide de quitter son entreprise d'appartenance pour une autre (Meyer et Allen, 2004). En d'autres termes, l'implication de continuation est la perception des coûts associés à la rupture avec l'organisation et la perception du manque d'alternatives associées avec cette rupture. Ainsi, la personne se sent liée à l'organisation par intérêt (Pohl, 2002).

La stabilité et la sécurité de l'emploi peuvent être logiquement les facteurs de l'implication au travail, selon la théorie de l'échange social (Blau, 1964). En effet, l'implication au travail est la conséquence d'un échange réciproque entre le salarié et l'organisation. Concrètement, les travailleurs s'impliquent dans des relations de travail en fonction des bénéfices qu'ils en retirent. Autrement dit, ils s'impliquent davantage quand l'employeur offre de la sécurité et des perspectives. À contrario, ils peuvent développer une attitude plus désintéressée ou pessimiste vis-à-vis de l'organisation.

Quant aux horaires équilibrés ils peuvent favoriser l'implication au travail, car ils offrent aux travailleurs précaires la possibilité de concilier leur activité professionnelle avec un second emploi. Dans le même ordre d'idée, selon les travaux de Kalleberg (2011), la flexibilité des horaires peut avoir un impact positif sur l'implication des travailleurs précaires en leur offrant la possibilité de choisir leurs horaires ou de s'adapter à des circonstances personnelles, travailleurs pouvant être davantage motivés et engagés dans leur travail, car mieux compris et respectés par leur employeur.

4.2.4. Organisation du travail

L'organisation du travail de sécurité et de gardiennage porte essentiellement sur les horaires de travail équilibrés ainsi que les postures. Les horaires équilibrés émergent comme un déterminant remarquable de l'implication dans le travail d'après les témoignages de certains participants (5 personnes sur 11 interrogées). En effet, ils octroient à ces derniers la possibilité de concilier leur activité professionnelle avec un second emploi, ou encore de bénéficier d'un temps de repos suffisant pour leur bien-être. « *Mon horaire de travail m'arrange parce que j'ai le temps de faire mon deuxième travail pour compléter mes revenus* », a déclaré P2. Dans le même ordre d'idée, selon les travaux de Kalleberg (2011), la flexibilité des horaires peut avoir aussi un impact positif sur l'implication des travailleurs précaires en leur offrant la possibilité de choisir leurs horaires ou de s'adapter à des circonstances personnelles.

Quant aux postures, elles insinuent la sédentarité du travail de gardiens. En effet, le travail de gardiennage est un travail sédentaire. Les mouvements physiques y sont limités. On s'y déplace donc très peu comme l'a exprimé le participant 5 : « *En plus, ce travail n'exige pas beaucoup de mouvement et j'aime ce genre de travail.* »

4.2.5. Motivation intrinsèque

La motivation intrinsèque inclut les éléments endogènes à chaque personne, facteurs susceptibles de forger sa persévérance au sein d'un emploi précaire. D'une part, il s'agit de la conviction intérieure quant à l'éventualité d'un changement favorable au sein de l'entreprise. P6 l'a affirmé : « *Une autre chose, j'ai peut-être l'espoir et la conviction que les choses vont bouger positivement dans ce travail et dans la société.* » D'autre part, il s'agit du désir d'exercer une passion au travers de son travail. « *Grâce à ce travail, je pratique ma passion tous les jours, je fais mon sport régulièrement, matin et soir* », l'a paraphrasé P6.

4.2.6. Relations interpersonnelles et reconnaissance sociale

Les interactions positives entre les collègues au travail peuvent inciter à s'investir dans l'emploi malgré les conditions précaires. « *Je peux aussi ajouter les amis au travail, nous avons des très bonnes relations, j'aurais du mal à m'adapter ailleurs, ça me retient un peu* », a signalé P11. En effet, les employés qui bénéficient d'un soutien social important de la part de leurs collègues peuvent se sentir mieux épaulés et moins soumis au stress. Par conséquent, ils auront davantage tendance à maintenir leur implication et à s'investir dans leur travail (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002 ; Rousseau, Aubé, & Morin, 2006).

Les relations verticales agissent également sur l'implication au travail en situation de précarité de l'emploi. En effet, si une personne perçoit que son travail correspond à ses capacités, lui apporte une reconnaissance et bénéficie du soutien de son supérieur, son risque de détresse psychologique a tendance à être faible (Morin & Forest, 2007). Les bonnes relations avec le client sont aussi considérées que les relations horizontales. « *Le patron de la salle de sport est un type très bien et nous nous entendons aussi très bien. Je ne sais ce que lui donnerais comme raison pour quitter ce travail. Il m'aide beaucoup et me comprend beaucoup* », telles sont les paroles de P4.

Quant à la reconnaissance sociale due au travail comme déterminant de l'implication au travail, elle signifie le respect, la considération et la valorisation attribués au travailleur au sein de la société en raison de son activité professionnelle. « *Les gens me respectent grâce à ce travail* », a témoigné P5. En effet, « il n'y a pas de sot métier », dit-on. Le travail occupe une place privilégiée dans le système de valeurs africain (Muanza, 2022). Il est valorisé particulièrement dans la culture congolaise. Il demeure essentiel malgré les difficultés, comme dit un proverbe populaire de Kinshasa : « *Même dans l'obscurité, la fourmi continue à travailler* ».

4.3. Indices d'implication dans les emplois précaires

L'implication dans les emplois de sécurité privée et de gardiennage en RDC est illustrée par les comportements et attitudes envers le travail (Tableau 7). Elle peut également se manifester à travers les perspectives des participants vis-à-vis de leur travail et peut être confortée par le sentiment de bien-être au travail.

Tableau 7 : Compréhension de l'implication au travail

Thèmes	Sous-thèmes	Participants										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
Attitudes envers le travail	Amour envers le travail	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
	Mécontentement envers le travail	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	Prise d'initiative positive	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	7

Comportement au travail	Pontualité au travail	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	7
	Régularité au travail	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	6
	Réalisation correcte de tâches	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	8
	Prise de risque	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8
Perspectives dans le travail	Intention de quitter	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	10
	Se maintenir dans le travail	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2

Source : Notre enquête de terrain auprès des agents des entreprises privées de sécurité et de gardiennage
(Kinshasa, République Démocratique du Congo)

4.3.1. Attitudes envers le travail

L'amour de son travail est l'indice attitudinal le plus saillant d'implication au travail des participants à l'enquête. Il est évoqué par la majorité des participants (9 personnes sur 11). Malgré les conditions de travail jugées précaires, il est justifié par la rémunération, bien que modeste. P3 l'a souligné : « *J'ai appris à aimer ce travail. Je m'y suis habitué, car c'est aussi ma source de revenu.* » D'autres facteurs d'ordre social, tels que les bonnes relations avec les collègues et la considération sociale, contribuent à l'implication au travail. P2 en a fait mention : « *C'est un travail qui me valorise, et je dois aussi l'aimer et lui accorder de la valeur.* » La théorie de l'échange social de Blau (1964), évoquée ci-haut à propos de la stabilité et la sécurité de l'emploi, peut faciliter la compréhension d'une telle attitude positive envers le travail.

À l'inverse, le mécontentement envers le travail révèle les attitudes négatives développées par deux participants sur onze. Ceux-ci estiment qu'ils ne peuvent pas aimer leur travail, étant donné le faible salaire qu'ils en tirent et les mauvaises conditions dans lesquelles il se déroule. P10 l'a certifié sans réserve : « *Je fais ce travail parce qu'il n'y a pas d'autres opportunités au Congo. Comment pourrais-je aimer un travail qui ne paie pas bien ?* » P9 abonde dans le même sens de P10 : « *Je n'aime pas du tout ce travail, car je ne suis pas correctement rémunéré.* » Ce mécontentement envers le travail peut être expliqué par la faillite du contrat psychologique entre le salarié et l'employeur, d'une part, et par l'implication de continuité, d'autre part. En effet, les attentes implicites des enquêtés ne sont pas satisfaites par l'employeur, selon la théorie du contrat psychologique (Rousseau, 1995). Par ailleurs, ces enquêtés sont obligés de rester dans leur entreprise actuelle par manque d'opportunité et pour éviter de supporter les coûts associés à leur départ (difficultés à retrouver un emploi), selon la théorie des trois composantes de l'implication (Meyer & Allen, 1991 ; Allen & Meyer, 1996).

4.3.2. Comportements au travail

Les cinq comportements au travail, illustratifs de l'implication au travail et déduits des propos des participants, sont : la prise d'initiative, la ponctualité au travail, la régularité au travail, la réalisation correcte du travail et la prise de risque.

- La majorité des participants (7 personnes sur 11) prennent des initiatives positives ou constructives pour leur travail. C'est le cas des participants 1 (« *Je fais souvent plusieurs rondes la nuit pour m'assurer que tout se passe bien.* ») et 2 (« *Je suis plusieurs formations sur YouTube pour améliorer mon savoir-faire, pour bien garder les biens des clients, mais aussi pour me défendre en cas d'attaques* »).
- La ponctualité au travail est citée par la majorité des participants (7 sur 11). Le participant 1 l'a évoquée : « *J'aime mon travail. Je l'aime à partir du moment où je me montre ponctuel.* »
- La régularité au travail est mentionnée par la majorité des participants comme preuve d'implication au travail. Elle est une preuve d'assiduité au travail. « *J'ai des amis qui s'absentent beaucoup au travail, alors que moi j'ai du mal à le faire, je vais au travail tous les jours, c'est aussi un exemple que j'aime ce travail* », a déclaré P6.
- La réalisation correcte du travail renvoie à la façon conscientieuse d'effectuer le travail. Elle est certifiée par ces propos de P1 : « *Je remplis correctement mes tâches comme il faut et je ne complète pas avec les voleurs comme d'autres agents de sécurité pour avoir de l'argent.* »
- La prise de risque est citée par la majorité des participants (8 personnes sur 11). Elle est certifiée par P5 : « *Pourtant dans ce travail, je prends d'énormes risques, en affrontant parfois les voleurs, en résistant aux criminels pour les empêcher d'opérer sur le site que je sécurise.* » Cette prise des risques peut être expliquée par la notion de civisme organisationnel. Par définition, les comportements de civisme organisationnel sont des comportements, mis en œuvre par le salarié et de sa propre initiative, qui vont au-delà du rôle prescrit et sont bénéfiques pour l'organisation. Autrement dit, ce sont « *(...) les comportements organisationnels actifs, discrétionnaires [c'est-à-dire, communément non imposables par l'organisation et dont le défaut n'est généralement pas considéré comme punissable], réalisés volontairement et fonctionnels du point de vue de l'organisation [ou réalisés dans le but d'être fonctionnels]. (...) Distincts du travail prescrit [...], ils peuvent être considérés comme l'aspect informel de la performance au travail* » (Ivanchak, 2007, p.38).

4.3.3. Perspectives de la vie professionnelle

Les perspectives dans le travail sont les projections futures des personnes interrogées en ce qui concerne leur carrière professionnelle. Elles se déclinent en deux sous-thèmes : l'intention de quitter et le maintien en emploi. L'intention de quitter prédomine chez la majorité des participants (9 personnes sur 11). Elle est une prédisposition à changer d'emploi ou d'entreprise en cas d'une opportunité professionnelle notamment celle offrant des conditions salariales plus

avantageuses. Elle est confortée par le niveau de compétences de chacun et son employabilité, ainsi que le sens qu'il attribue à son travail. Comme perception que les individus ont de leur capacité à se maintenir et à trouver un emploi, l'employabilité perçue des travailleurs peut jouer un rôle crucial dans la manière dont ils font face à la précarité de leur emploi et s'impliquent dans leur travail précaire. Elle agit, selon Lacroix (2008), comme un médiateur dans la relation entre la précarité de l'emploi et l'implication au travail. En effet, les salariés ayant une employabilité perçue faible peuvent choisir de rester dans une entreprise malgré la précarité de leur emploi, car ils considèrent qu'ils ont peu de chances de trouver un autre emploi. En revanche, ceux qui surestiment leur employabilité sont plus susceptibles de considérer leur situation précaire comme temporaire et de ne pas s'investir davantage dans leur travail. « *Chaque fois, je suis toujours à la recherche, chaque fois, je m'informe auprès des collègues. Je dépose mon dossier partout. Donc, je suis toujours prêt. Je cherche pour trouver un emploi avec des bonnes conditions de salaire* », a déclaré P5.

En revanche, deux participants sur 11 ont exprimé le désir de rester dans leurs emplois actuels, motivés par le fait qu'ils se sentent mieux traités que leurs collègues d'autres sociétés de gardiennage. L'un d'eux s'est exprimé en ces termes (P5) : « *Non, je ne cherche plus un autre travail, tant que ce travail peut faire que j'aide ma famille, que je sois indépendant, ça ira* ».

5. Limites et perspectives

Notre étude souffre de quelques limites. Primo, elle repose sur un échantillon restreint de participants. Par conséquent, il serait imprudent d'extrapoler ses résultats à l'ensemble de la population des agents de gardiennage de la RDC. Toutefois, ils peuvent être consolidés par les entretiens avec les managers des participants, les visites des sites de travail de ces derniers et l'examen des documents RH.

Secundo, nos entretiens ont été réalisés à distance. Certes, le téléphone permet, de façon imaginaire, d'abolir les limites du réel notamment celles du temps, de l'espace et des corps (Capobianco & Gonzalez, 2012). Mais, il s'agit d'un temps et d'un espace hors circuit. L'environnement physique où les participants se trouvaient était inconnu. La connexion internet, peu fiable à cause de la faible couverture des signaux mobiles, ne permettait pas toujours des entretiens en continu mais occasionnait plutôt leur coupure et la relance des participants. Certaines réponses vocales étaient inexploitables à cause de la mauvaise connectivité au réseau cellulaire. D'autres semblaient illustrer le doute sur le niveau de confiance de leurs auteurs envers l'enquêteur invisible.

Tertio, les entretiens ayant été menés en français, certains participants semblaient ne pas être à l'aise. Leur façon de répondre peu fluide pourrait soulever les soupçons sur la sincérité de leurs réponses et le risque d'une perte d'informations pertinentes.

Quarto, lors de l'analyse thématique, l'identification et l'interprétation des thèmes se sont basées en grande partie sur les choix de l'analyste. Par conséquent, une certaine subjectivité peut être difficile à éviter et l'objectivité sujette à caution lors de cette opération.

Enfin, l'implication au travail joue un rôle déterminant dans l'atténuation, par les ressources en milieu professionnel, des effets négatifs des demandes professionnelles sur l'épuisement professionnel et influence, par conséquent, divers résultats professionnels tels que la performance, l'absentéisme et la satisfaction au travail (Bakker et Demerouti, 2017). Sa relation avec la précarité de l'emploi présente une complexité intrinsèque, pouvant fluctuer en fonction de divers facteurs individuels et contextuels. L'on peut citer les traits de personnalité (Morrow, 1993), le sens de travail (Lacroux, 2008) et l'autonomie au travail (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002 ; Rousseau, Aubé, & Morin, 2006). Dans cet ordre d'idée, il serait intéressant de considérer l'approche tridimensionnelle de l'implication (implication calculée, implication normative et implication affective) des travailleurs précaires. En effet, Lacroux (2008) avait trouvé que l'implication calculée ou l'implication de continuation des salariés intérimaires était plus faible que leur implication affective. Car pour lui (p.392), *un individu impliqué, de manière calculée, dans le travail considère qu'il doit continuer à travailler en raison du manque d'alternatives qui lui sont offertes et des coûts liés à l'abandon d'une activité professionnelle*. Par ailleurs, la considération des variables sociodémographiques et organisationnelles, d'une part, comme antécédents de l'implication au travail des travailleurs précaires, et d'autre part, comme variables intermédiaires entre l'implication au travail et les conditions de travail précaires peut impulser une nouvelle orientation de la recherche dans le contexte rd.-congolais.

Conclusion

Il a été constaté une diversité d'opinions parmi les participants. Certains s'impliquent dans leur travail malgré les difficultés ou la précarité de leurs conditions de travail, tandis que d'autres éprouvent du mécontentement en raison de la rémunération insuffisante et des conditions de travail peu favorables. Les initiatives positives, la ponctualité, la régularité au travail, la réalisation correcte des tâches et la prise de risque sont des marques de l'implication au travail des participants. Toutefois, il s'est dégagé une tendance significative vers une intention de quitter parmi la majorité des participants. Cette attitude met en lumière le désir de trouver de

meilleures opportunités, en particulier celles offrant des conditions de travail plus attractives dont les avantages salariaux considérables. Il en est de même du traitement favorable de la part de la hiérarchie. Il peut stimuler le maintien dans l'emploi actuel. Au nom de la loi de l'offre et de la demande d'emploi dans un marché du travail dominé par un chômage massif et endémique, la précarité toucherait beaucoup d'emplois en RDC. Par conséquent, il semble intéressant que les déterminants d'implication dans ces emplois précaires soient explorés afin de pouvoir émettre de préconisations sociales à portée nationale pour la protection de leurs occupants. En effet, les entreprises privées de gardiennage et de sécurité devront signer des contrats écrits avec leurs agents, leur fournir des équipements de protection individuelle et respecter tout engagement contractuel (respect de la date de paie, paiement des primes de risque et des heures supplémentaires). Par ailleurs, l'inspection du travail devra veiller au strict respect du droit de travail par ces entreprises en ce qui concerne les conditions matérielles, environnementales, sociales et organisationnelles de travail pour éviter des dérives. Enfin, sur le plan méthodologique, il serait bénéfique de coupler deux techniques de recueil d'opinions, notamment l'entretien et le questionnaire dont la garantie d'anonymat des réponses peut induire leur sincérité.

Références

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In Berkowitz, L. (Éd.), *Advances in experimental social psychology*, Vol.2, Nex York : Academic Press, 267-299.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (December, 1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization : An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational behavior*, Volume 49, Issue 3, 252-276.
- ATILF. (22 mai 2025). *Trésor de la langue Française informatisé*. <http://atilf.atilf.fr/tlf.htm>; CNRS/Université de Lorraine.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>.
- Bal, P. M., Kooij, D. T., & De Jong, S. B. (2013). How do developmental and accommodative HRM enhance employee engagement and commitment? The role of psychological contract and SOC strategies. *Journal of Management Studies*, 50(4), 545-572. <https://doi.org/10.1111/joms.12010>.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Béroud, S., & Bouffartigue, P. (éd.). (2009). *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives* ? La dispute, EAN : 9782843031861.
- Bihary, Z., Csóka, P., Kerényi, P., & Szimayer, A. (2019). *Self-respecting worker in the precarious gig economy : A dynamic principal-agent model*. arXiv preprint arXiv :1902.10021. <https://doi.org/10.48550/arXiv.1902.10021>.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley & Sons.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13–26. <https://doi.org/10.1108/01437729210010210>
- Capobianco, A., & Gonzalez, J. (2012). Limites et spécificités du cadre de l'entretien par téléphone, in *La clinique au bout du fil*. Capobianco A.&Gonzalez J., p.19-54. PUF.
- Culture RH. (12 août 2024). [Comment évaluer la QVT ? La mesurer ?](https://culture-rh.com/evaluer-qvt-mesurer)
- Dares-Ministère du Travail. (Mai 2025). *Conditions de travail*. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/conditions-de-travail>.
- DGAEP - Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique. (2019). *Guide de la qualité de vie au travail - Outils et méthodes pour conduire une démarche QVT*. ANACT.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer.
- De Montmollin, M. (2007). *Vocabulaire de l'ergonomie*. Éditions Octarès.

- De Witte, Hans, Vander Elst, Tinne, De Cuyper, Nele. Job Insecurity, Health and Well-Being. In: Vuori, J.Blonk, R., Price, RH., editors. *Sustainable Working Lives, Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being*. Springer; Netherlands: 2015. p. 109-128.
- Dubreuil, P., Dima J., Boivin, M.-P., St-Hilaire, F., & Courcy, F. (2019). Santé organisationnelle : quels défis attendent les chercheurs de demain ? *Humain et Organisation*, 5(1), 1-8. <https://doi.org/10.7202/1095761ar>.
- Fischmann, G., De Witte, H., Sulea, C., Vander Elst, T., De Cuyper, N., & Iliescu, D. (2021). Validation of a short and generic Qualitative Job Insecurity Scale (QUAL-JIS). *Journal of Career Assessment*, 38(5), 397-411.
- Jiang, L., & Lavayssse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity : A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307-2342. <https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Fofulo, L. (2020). *Analyse de la perception de la précarité de l'emploi par des travailleurs issus du secteur de la logistique*.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice : Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38(10), 1431-1437. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(94\)90281-X](https://doi.org/10.1016/0277-9536(94)90281-X)
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work : Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hélardot, V. (2005). Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales ? *Empan*, (4), 30-37.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- HILMI, Y., & HILMI, M. (2016). Le développement de l'employabilité, outil pour limiter l'inadéquation formation emploi: Cas du métier d'un responsable financier. *Revue Marocaine de recherche en management et marketing*, 1(13).
- Ivanchak, S. (2007). *Vers une meilleure compréhension théorique des comportements de civisme organisationnel*. Thèse de doctorat, Université de Nice Sophia -Antipolis.
- Kahola Tabu O. (2015). L'accès à l'emploi à Lubumbashi. *Autrepart*, N° 74-75(2), 241-258. <https://doi.org/10.3917/autr.074.0241>.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American sociological review*, 74(1), 1-22.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs : The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*. Russell Sage Foundation.
- Kambale Mukwemulere, A. (2018). Apport des sociétés de gardiennage en matière de sécurité des personnes et de leurs biens au Nord-Kivu. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 23(1), 73-83. <https://doi.org/10.9790/0837-2301077383>.

- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Klug, K., Selenko, E., Van Hoogtem, A., Sverke, M., & De Witte, H. (2024). A lead article to go deeper and broader in job insecurity research: Understanding an individual perception in its social and political context. *Applied Psychology*, 73(4), 1960-1993. <https://doi.org/10.1111/apps.12535>
- Laborie, C. (2019). *Motivation et implication des salariés au travail : un enjeu au cœur des stratégies* (Doctoral dissertation, Firmenich Belgium SA, 9 avenue Jean-Étienne Lenoir, 1348 Ottignies-Louvain-le-Neuve, Belgique).
- Lacroux, A. (2008). *Implication au travail et relation d'emploi atypique : Le cas des salariés intérimaires*. Thèse de doctorat, Université Paul Cézanne – Aix Marseille III, CERGAM. <https://theses.hal.science/tel-00527251v1>.
- Langdeau, L., & Danis C. (2004). Développement professionnel et développement personnel dans le contexte de la formation continue. *Interactions*, 8(2), 25-44.
- Lerouge, L., (2009). Les effets de la précarité du travail sur la santé : Le droit du travail peut-il s'en saisir ? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 11(1). <https://doi.org/10.4000/pistes.2306>.
- Maghni, A., Amine A., & Moubtahij, K. (2021). « Le stress chez le personnel de la santé : cas du CHU de Fès ». *Revue Internationale du Chercheur*, « Volume 2 : Numéro 2 » pp : 892 – 909.
- Makaya Khenge ,K., & Muanza, K. M. (2023). « Les profils de l'emploi et de l'employé de maison en République Démocratique Du Congo ». *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, « Volume 6 : Numéro 1 » pp : 832 – 858.
- Malenfant, R., Larue, A., Mercier, L., & Vézina M. (2003). Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale. *Relations industrielles*, 58(2), 306-327.
- Meyer, J.P., & Allen, N. (1991). A three-composent conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (2004). *L'engagement des employés envers l'organisation*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Morin, E. M., & Forest, J. (2007). Promouvoir la santé mentale au travail : donner un sens au travail 1. *Gestion*, 32(2), 31-36.
- Morrow, P.C. (1993). *The theory and measurement of work commitment*. Greenwich, C.T JAI Press.
- Muanza, K. M. (2022 janvier-mars). La place du travail dans le système de valeurs africain. *Mouvements et Enjeux Sociaux - Revue Internationale des Dynamiques Sociales*, Numéro 121, 1-8.
- OEARSE. (2019, 17 mai). *Étude sur l'industrie de la sécurité privée en République Démocratique du Congo : Analyse des Provinces du Haut Katanga et du Lualaba*. Mali Yetu <http://maliyetu.org> › uploads › 2019/10 › Etude-d...

- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2016). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (4^e éd.). Armand Colin.
- Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of applied psychology*, 79(2), 224.
- Picard, Fr. (2018). *Les composantes des conditions de travail et leurs enjeux*. Fiche savoir 3.2.1, <http://sitededie.fontainepicard.com> › 2018/03 › f.
- Pohl, S. (2002). Personal values : variables moderating the relationship between organizational practices and affective commitment to the organization. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 52(1), 13-24.
- Pratt, M. G. & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship* (pp. 309–327). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Renahy, É., Benach, J., & Muntaner, C. (2015). Le rôle des conditions d'emploi et de travail dans la production d'inégalités sociales de santé. Dans : Annie Thébaud-Mony (éd.), *Les risques du travail : Pour ne pas perdre sa vie à la gagner* (p. 96-105). Paris : La Découverte.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rousseau, V., Aubé, C., & Morin, E. M. (2006). Le contrôle en milieu de travail et la détresse psychologique : le rôle de l'autonomie au travail et du lieu de contrôle. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 2(1), 18-37.
- Schultz, P. (1990). Women's Changing Participation in the Labor Force: A World Perspective. *Economic Development and Cultural Change*, 38(3), 457-488.
- St-Denis, X. (2023). La capture des travailleurs à l'ère du travail précaire : réduire le taux de roulement en l'absence de l'engagement et de la sécurité d'emploi des employés. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 78(4).
<https://doi.org/10.7202/1111511ar>.
- Société Française de Statistique. (12 juin 2012). *La précarité de l'emploi : Synthèse des débats*. Institut Henri Poincaré – 11, rue Pierre et Marie Curie – 75005 Paris.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work : The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242.
- Touré, I. (2022). *L'effet de la justice organisationnelle sur l'épuisement professionnel*. Mémoire de maîtrise, Université de Montréal.
- Valléry, G., Bobillier Chamon, M.-É., Brangier, É., & Dubois, M. (2016). *Psychologie du travail et des organisations : 110 mots clés*. Paris : Dunod.