



PANDÉMIE À CORONAVIRUS ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DU PERSONNEL ADMINISTRATIF DE L'UNIVERSITÉ DE KINSHASA

Yannick DIKAMBO BELOTSHI

Université de Kinshasa, République Démocratique du Congo

yanndikambo@gmail.com

&

Guelord BULEMBI NSONSA

Université de Kinshasa, République Démocratique du Congo

Bulembiguelord69@gmail.com

Résumé : L'objectif de cette étude était de documenter les effets de la pandémie à coronavirus sur le bien-être au travail des administratifs de l'Université de Kinshasa. Cette étude a le mérite de servir des cadres d'analyse d'études des effets de certaines urgences de santé mondiale sur la qualité de vie des salariés de quelques entreprises, à travers le monde. Pour ce faire, un inventaire systématique du bien-être au travail, adapté au contexte de cette pandémie, a été administré à un échantillon non-probabiliste de 108 membres du corps administratif de l'Université de Kinshasa, en période de la pandémie. Les résultats attestent l'effet positif de cette pandémie sur six de huit dimensions du bien-être au travail (horaire du travail, climat avec les collègues de travail, climat avec les supérieurs, environnement physique, facteurs influençant l'appréciation de la tâche et support à l'employé).

Mots-clés : Pandémie à coronavirus, Bien-être au travail, Université de Kinshasa, Administratif, Rémunération.

CORONAVIRUS PANDEMIC AND WELL-BEING AT WORK FOR ADMINISTRATIVE STAFF AT UNIVERSITY OF KINSHASA

Abstract : The aim of this study was to document the effects of the coronavirus pandemic on the well-being at work of administrative staff at the University of Kinshasa. This study has the merit of serving as a framework for analyzing the effects of certain global health emergencies on the quality of life of employees in a number of companies around the world. For this purpose, a systematic inventory of well-being at work, adapted to the context of this pandemic, was administered to a non-probabilistic sample of 108 members of the administrative body of the University of Kinshasa, during the period of the pandemic. The results attest to the positive effect of this pandemic on six of eight dimensions of well-being at work (work schedule, climate with work colleagues, climate with superiors, physical environment, factors influencing task appreciation and employee support).

Keywords : Coronavirus pandemic, Workplace well-being, University of Kinshasa, Administrative, Compensation.

Introduction

La fin de l'année 2019 a été marquée par l'apparition du Coronavirus dans le centre de la Chine (Wuhan), qualifié de Covid-19. Ce virus s'est vite propagé et atteint presque tous les pays du monde en obligeant ces derniers à adopter des mesures d'urgences (Brooks et al. 2020). Plusieurs mesures ont été prises par les autorités de différents pays du monde pour riposter face à ce virus. Dans la liste de ces mesures, on peut citer : la fermeture des établissements publics ou privés, la limitation des mouvements physiques, le confinement de la population, la mise en quarantaine des personnes affectées et la stricte application des gestes barrières (Jianyin Qiu et al, 2020 ; Mengin et al, 2020 ; Enguta et al., 2023).

Les répercussions de ces mesures ne se limitent pas seulement sur les conditions sanitaires des populations, elles se prolongent jusqu'au niveau du bien-être psychologique des citoyens et de l'économie des nations. En ce qui concerne le bien-être psychologique, il a été révélé que cette pandémie a donné lieu à un tableau psychologique marqué par les symptômes suivants : fatigue émotionnelle, troubles du sommeil, préoccupation permanente concernant l'avenir, peur des autres, altération du jugement, troubles de l'humeur, tendance à l'hypocondrie (Mengin et al, 2020 ; Enguta et al., 2023).

Au niveau de l'économie des nations, il est admis que le choc massif et brutal produit par la pandémie de coronavirus et par les mesures d'arrêt de l'activité prises pour l'enrayer a plongé l'économie mondiale dans une grave récession. Selon les prévisions de la Banque mondiale (2020), le PIB mondial a diminué de 5,2 % à la fin de l'année 2020. Ainsi, un nombre sans précédent de pays ont enregistré une baisse de leur production par habitant. L'activité économique dans les économies avancées s'est déclinée de 7 % en 2020, sous l'effet des graves perturbations qui ont frappé l'offre et la demande intérieures, ainsi que les échanges et la finance (Banque Mondiale, 2020).

Le groupe des économies de marché émergentes et en développement a connu sa première contraction en soixante ans, avec une baisse globale de son PIB de 2,5 %. Les prévisions ont révélé une diminution de 3,6 % des revenus par habitant, ce qui a fait basculer des millions de personnes dans l'extrême pauvreté (Banque Mondiale, 2020). Bien que l'ampleur de la crise a varié d'une région du monde à l'autre, tous les pays émergents et en développement ont souffert de vulnérabilités qui ont été accentuées par ces chocs exogènes. Cette récession de l'économie mondiale était plus visible au niveau des entreprises. D'ailleurs, plusieurs entreprises dans le monde ont été en difficultés énormes et ont fait faillite durant cette pandémie. Certaines d'entre elles ont eu du mal à payer leurs salariés et ont mis certains en congé technique. Ainsi, les entreprises qui ont résisté ont été obligées d'innover en se reconvertissant dans le secteur prolifique lié aux besoins des personnes en période de confinement et en privilégiant le télétravail (www.weblex.fr). La situation était plus catastrophique pour les pays en voie de développement marqués par une économie extravertie. D'ailleurs, le Ministère du Plan de la République Démocratique du Congo « RDC » (2020) affirme que les autres pays et régions du monde (Afrique, Amérique latine et Asie) sont sensiblement affectés par la pandémie de la Covid-19 en raison de leur forte dépendance commerciale et financière vis-à-vis de la Chine, de l'Europe et des Etats-Unis.



En RDC, par exemple, il a été démontré que la crise occasionnée par la pandémie du Covid-19 a entraîné un repli significatif de la croissance en 2020, voire une récession. La production a reculé dans de nombreux secteurs, soit du fait des impacts indirects à travers notamment la baisse de la demande mondiale pour ce qui est du secteur minier et des hydrocarbures, soit du fait des impacts directs liés aux mesures nationales de riposte (Ministère du Plan, 2020). Cette récession, couplée avec l'inflation, a été à la base de la perte du pouvoir d'achat de plusieurs travailleurs congolais. La situation était plus grave pour les fonctionnaires de l'Etat dont la rémunération ne permet pas déjà de bien nouer les bouts du mois. A côté de la faible rémunération, il faudra ajouter l'impôt sur la rémunération (évalué à 15 %) qui a plongé ces derniers dans une grande précarité. Cette perte du pouvoir d'achat en période de la pandémie à coronavirus pourrait avoir des répercussions négatives sur leur bien-être au travail car les études ont démontré que les conditions du travail influent sur le bien-être des travailleurs (Dagenais-Desmarais, 2010).

D'ailleurs, les études réalisées en France ont démontré que le bien-être psychologique des salariés s'est largement dégradé, pendant la pandémie à coronavirus, en perdant 10 points par rapport à l'Enquête Eurofound de 2016. 44% des salariés sont en situation de détresse psychologique (27% modérée et 18% élevée) et un quart présente un risque de dépression nécessitant un accompagnement (www.gpo.fr). Le même constat a été fait pour les entreprises d'autres pays de l'Union Européenne (www.lemonde.fr). Etudier ainsi le bien-être au travail en cette période de la pandémie est très important car les études ont prouvé que la qualité de vie au travail a un impact sur l'engagement et la motivation au travail, qui du reste, sont le gage de la productivité au travail (Miankodila, 2019).

Si, à travers le monde, les études ont été menées afin de documenter le bien-être des travailleurs en période de la pandémie à coronavirus, en RDC, aucune étude publiée jusque-là n'a essayé de cerner l'effet de cette pandémie sur le bien-être des salariés, et plus précisément des fonctionnaires. La présente étude se propose de combler ce vide documentaire en évaluant le bien-être au travail du personnel administratif d'un établissement public de la ville de Kinshasa (en l'occurrence l'Université de Kinshasa). Le choix du personnel administratif de cette université se justifie par le fait qu'il fait partie de rares travailleurs congolais à faire preuve d'un état de bien-être au travail dans des conditions de travail précaires (Mbuyi, 2018 ; Kakenza, 2016). Ainsi, il nous a paru important de savoir si leur capacité de résilience face aux mauvaises conditions du travail peut se vérifier dans le contexte de choc économique lié à la pandémie à coronavirus.

Cette étude se présente sous la forme d'une recherche rétrospective, car elle évalue l'effet de la pandémie à coronavirus sur le bien-être après la survenue de celle-ci. C'est dans ce cadre qu'elle a utilisé le devis expérimental plan post-test à groupe unique. Dans ce plan de recherche, un groupe d'individus est confronté à une situation. Ainsi, une ou plusieurs mesures sont appliquées en une seule session sur les individus de ce groupe, toujours après l'exposition à l'évènement (Simeone, 2006). En ce qui nous concerne, l'évènement auquel les sujets sont exposés est la pandémie à coronavirus. Une seule mesure sur le bien-être au travail est faite après cette exposition. Les données de cette étude ont été récoltées durant la période allant du mois d'aout au mois de septembre 2020, après la levée de la mesure du confinement.

Eu égard à tout ce qui précède, la présente étude soulève deux questions suivantes : (1) quelle est l'influence de la pandémie à Covid-19 sur le bien-être au travail du personnel administratif de l'Université de Kinshasa ? (2) le bien-être au travail de ce personnel varie-t-il en fonction des variables sociodémographiques (sexe, tranche d'âge, niveau d'études, ancienneté au travail, grade, milieu de résidence, logement et le statut civil) ?

Face à ces questions de l'étude, nous avons émis les hypothèses suivantes : (1) la pandémie à Covid-19 influencerait négativement le bien-être au travail du personnel administratif de l'Université de Kinshasa, et cela, dans ses différentes dimensions ; (2) le bien-être au travail de ce personnel varierait en fonction des variables sociodémographiques (sexe, tranche d'âge, ancienneté, milieu de résidence, grade, logement et niveau d'études).

2. Démarche méthodologique

2.1. Milieu d'étude

L'Université de Kinshasa (Unikin en acronyme) constitue le cadre physique de la présente étude. Elle est une université publique située à plus ou moins 25 km du Centre-ville de Kinshasa, dans la Commune de Lemba, plus précisément sur la colline du Mont-Amba avec une étendue de 400 hectares. Elle organise les activités d'enseignement et de recherche au travers de ses treize facultés : (1) Droit, (2) Médecine Humaine, (3) Polytechnique, (4) Sciences, (5) Lettres et Sciences Humaines, (6) Sciences Economiques et de Gestion, (7) Sciences Sociales, Politiques et Administratives, (8) Pharmacie, (9) Médecine Vétérinaire, (10) Agronomie, (11) Pétrole et Gaz, (12) Psychologie et Sciences de l'Education ainsi que (13) Médecine Dentaire.

2.2. Participants à l'étude

La population de l'étude est constituée de tous les membres du personnel administratif de l'Université de Kinshasa, dont l'effectif s'élève à 842 sujets. De cette population, nous avons tiré un échantillon non-probabiliste de 108 sujets. Cet échantillon est hétérogène et varie en fonction des variables sociodémographiques de l'étude : le sexe, la tranche d'âge, le niveau d'études, l'ancienneté au travail, le grade, le milieu de résidence, le logement et le statut civil.

S'agissant du sexe, notre échantillon est constitué de 46 hommes contre 62 femmes. En ce qui concerne la tranche d'âge, nous avons 2 sujets âgés de moins de 30 ans, 24 sujets âgés de 30-39 ans, 32 sujets âgés de 40-49 ans, 39 sujets âgés de 50-59 ans et 11 sujets de plus de 60 ans. Au niveau du niveau d'études, il y a 9 sujets diplômés d'état, 78 sujets gradués, 19 licenciés et 2 sujets diplômés d'études approfondies. S'agissant de l'ancienneté au travail, nous avons 3 sujets ayant une ancienneté au travail de 0-9 ans, 22 de 10-19 ans, 66 de 20-29 ans et 17 de plus de 30 ans. S'agissant de grade, on a 50 agents d'exécution, 41 cadres de collaboration et 17 cadres de direction. S'agissant de milieu de résidence, notre échantillon est constitué de 52 sujets résidant dans le district de Mont-Amba, 8 de la Funa, 8 de la Lukunga et 40 de la Tshangu. S'agissant de logement, 81 sujets sont des locataires contre 27 propriétaires de logement. S'agissant du statut civil, on a 59 mariés, 38 célibataires, 2 divorcés et 9 veufs.



2.3. *Instrument de récolte des données*

Pour récolter les données de l'étude, nous avons recouru à l'Inventaire Systématique du Bien-Etre au Travail (ISBET). Cet inventaire a été mis au point par Martel et Dupuis (2006). Il a pour objectif de dresser un profil du bien-être au travail des employés d'une entreprise et permet de comparer différents groupes d'employés. Dans sa version originale, il est constitué de 34 items évaluant huit dimensions du bien-être au travail : la rémunération, le cheminement professionnel, l'horaire du travail, le climat avec les collègues de travail, le climat avec les supérieurs, l'environnement physique, les facteurs qui influencent l'appréciation de la tâche à effectuer et le support à l'employé (Bonneville, 2014).

La version utilisée dans la présente étude a subi quelques modifications. La première modification se rapporte au nombre d'items. Nous sommes passés de 34 à 33 items à cause de la difficulté de compréhension d'un item chez les sujets de notre étude. La deuxième modification se rapporte à la modalité des réponses des sujets à l'inventaire. Dans la présente version, nous avons retenu quatre modalités de réponses au lieu de sept de la version originale. Ainsi, le sujet est invité à exprimer son point de vue en disant s'il est *Totalement en Désaccord (T.D.)*, en *Désaccord (D)*, en *Accord (A)* et *Totalement en Accord (T.A.)* avec les énoncés des items. Pour ces deux premières modifications, nous nous sommes inspirés de l'étude de Nzamba (2019). La troisième modification se rapporte à sa contextualisation relative à la pandémie à coronavirus. Dans sa version initiale, l'inventaire n'a pas été conçu pour évaluer le bien-être à la suite de la pandémie. C'est pourquoi, nous l'avons adapté au contexte de la pandémie en faisant précéder chaque item de la phrase suivante « depuis l'avènement de la Covid-19... ». Ainsi, pour le premier item par exemple, l'énoncé se présente comme suit : « depuis l'avènement de la Covid-19, je suis heureux de mon revenu (salaire, primes et avantages...) ».

Pour nous assurer des qualités métrologiques de l'inventaire, nous avons testé son homogénéité interne via le coefficient alpha de Cronbach. Les résultats statistiques ont révélé que cet inventaire présente une bonne consistance interne. En effet, les valeurs des alphas de Cronbach sont toutes supérieures à .70, qui est le seuil minimum d'acceptabilité d'un coefficient de validité (rémunération : .71 ; cheminement professionnel : .72 ; horaire du travail : .70 ; climat avec les collègues : .71 ; climat avec le supérieur : .72 ; caractéristiques de l'environnement physique : .73 ; support offert à l'employé : .77 ; facteurs influençant l'appréciation des tâches : .83 ; ensemble de l'inventaire : .88).

3. Résultats

3.1. *Présentation*

Les résultats de notre étude sont présentés question par question et en fonction de thèmes ou critères de l'inventaire systématique du bien-être au travail. Notre inventaire est constitué de huit thèmes ci-après : (1) la rémunération, (2) le cheminement professionnel, (3) l'horaire du travail, (4) le climat avec les collègues de travail, (5) le climat avec les supérieurs, (6) l'environnement physique, (7) facteurs influençant l'appréciation de la tâche et (8) le support à l'employé.

3.1.1. 2.1.1. *Premier thème : Rémunération*

Le premier thème portant sur la rémunération est constitué de 3 questions (n°1,2 et 3). Les réactions de nos sujets à ces questions sont présentées dans le tableau n° 1.

Tableau n° 1 : Réactions des sujets aux items liés à la rémunération

Questions Depuis l'avènement de la covid-19 ...	DEGRE D'APPRECIATION				Total
	TD	D	A	TA	
.. je suis heureux de mon revenu	95 (88,0%)	12 (10,2%)	2 (1,8%)	0 (0%)	108 (100%)
... je suis heureux des bénéfices marginaux liés à mon emploi.	90 (83,3%)	15 (13,9%)	2 (1,9%)	1 (0,9%)	108. (100%)
3. ... je suis satisfait de la sécurité de revenu que m'offre mon travail.	45 (41,7%)	61 (56,4%)	2 (1,9%)	0 (0%)	108 (100%)

Légende : TD : Totalement en désaccord, D : en désaccord, A : en Accord et TA : Totalement en accord.

La lecture du tableau n° 1 révèle que 98,2% de sujets de l'étude affirment être très insatisfaits de leur revenu depuis l'avènement de la Covid-19 contre 10,2% de sujets qui sont insatisfaits de leur revenu. Seuls 1,8 % de sujets pensent que la covid-19 n'a pas eu un effet sur leur revenu. Ainsi, ils s'estiment satisfaits de leur revenu et parviennent à couvrir toutes leurs charges familiales pendant toute la période de la pandémie à coronavirus. En ce qui concerne les avantages marginaux liés à l'emploi, 97,2 % de sujets affirment que la covid-19 a eu un effet négatif sur leurs vacances, assurances et congés de maladies contre 2,8 % de sujets qui ont un point de vue contraire. En d'autres termes, depuis l'avènement de la Covid-19, leur entreprise n'a plus assez de moyens pour pouvoir leur assurer des congés et vacants décents. D'ailleurs, ils ont même perdu certains avantages financiers à cause de la politique de l'austérité due à la covid-19.

Dans cette optique, il est tout à fait logique qu'ils soient insatisfaits de la sécurité offerte par leur travail comme l'affirment 98,1% de sujets enquêtés. Ces résultats nous semblent logique et nous permettent de conclure que la pandémie à coronavirus a eu un effet négatif sur la rémunération des administratifs de l'Université de Kinshasa. En effet, depuis l'avènement de la pandémie à coronavirus, les administratifs de l'Université, comme tous les autres fonctionnaires, sont payés en retard et dans la plupart de cas au début du nouveau mois alors qu'avant ils étaient payés avant la fin du mois concerné.

Ainsi, cette situation a un effet négatif sur leur capacité à pouvoir nouer les bouts du mois et traduit la perte de leur pouvoir d'achat. La pandémie a renforcé leur vulnérabilité financière car ils ont perdu certains avantages obtenus de manière quotidienne sur le lieu de travail. Bien qu'ayant un salaire dérisoire, les administratifs de l'Université de Kinshasa recourent à certaines stratégies pour compenser leur rémunération conformément à la théorie de l'équité d'Adams Smith. Ils avaient l'habitude de soudoyer certains services à rendre tant aux étudiants qu'aux autres personnels.

Outre ces avantages quotidiens, les administratifs ont perdu leur prime de motivation interne payée de façon mensuelle à partir de l'enveloppe des frais académiques des étudiants. Cette prime compense le salaire dérisoire qu'ils touchent chaque mois. Depuis l'avènement de la covid-19 jusqu'au début du mois de novembre, ils n'ont touché aucun mois de cette prime. La perte de ces avantages quotidiens a



poussé certains à s'endetter pour pouvoir satisfaire les besoins vitaux de leurs familles. D'ailleurs, des entretiens informels que nous avons eus avec certains, il ressort qu'ils n'arrivent pas à payer leurs dettes et par moment fuient même les crédateurs. Une telle situation ne peut que traduire un malaise professionnel des sujets de l'étude.

3.1.2. 2.1.2. Deuxième thème : Cheminement professionnel

Le deuxième thème de l'inventaire porte sur le cheminement professionnel et est constitué de trois questions (n°4, 5 et 6). Les réactions de nos sujets à ces questions sont présentées dans le tableau n° 2.

Tableau n° 2 : Réactions des sujets aux items liés au cheminement professionnel

Questions Depuis l'avènement de la covid-19 ...	DEGRE D'APPRECIATION				Total
	TD	D	A	TA	
..je suis content des possibilités d'avancement de mon entreprise.	72 (66,6%)	19 (17,6%)	14 (13,0%)	3 (2,8%)	108 (100%)
..je suis satisfait du système de mutation de mon entreprise.	6 (5,6%)	27 (25,0%)	72 (66,6%)	3 (2,8%)	108 (100%)
...je suis heureux du perfectionnement et de formation offerts par mon entreprise.	41 (38,0%)	20 (18,5%)	32 (29,6%)	15 (13,9%)	108 (100%)

Il ressort de la lecture du tableau n° 2 que la pandémie a coronavirus a eu un effet négatif sur le cheminement professionnel des sujets de l'étude. En effet, 84,2 % de sujets affirment, bien qu'à des degrés différents, que depuis la Covid-19 leur entreprise ne propose plus de possibilités d'avancement en grade contre 15,8 % de sujets qui ont un point de vue contraire. Dans cette même optique, 69,4 % de sujets affirment, bien qu'avec des nuances, que leur entreprise n'accorde plus de possibilité de mobilité professionnelle depuis la pandémie de la Covid-19. 30,6 % de sujets ont un point de vue contraire. Enfin, 56,5 % de sujets de l'étude, à des degrés différents, pensent que leur entreprise ne donne plus de possibilités de perfectionnement et de formation à ses employés depuis l'avènement de la Covid-19. Par contre, 43,5 % de sujets ont un avis contraire.

Ces résultats nous paraissent logiques car de nos entretiens informels avec les sujets de l'étude, il ressort qu'il y a plusieurs administratifs qui ont introduits les dossiers de promotion avant la covid-19 et qui, depuis pas mal de temps, sont dans l'attente de l'amélioration de leur situation. Cet effet négatif de la covid-19 sur le cheminement professionnel des travailleurs semble être logique car toute activité contribuant à ce cheminement exige de l'entreprise un budget conséquent. Avec la pandémie, l'Université n'avait plus de moyens car elle a été coupée de sa principale source de recettes que sont les étudiants. Les étudiants étant bloqués chez eux pendant le confinement, aucun parent n'a pu se donner le luxe de payer les frais de ses enfants. Dans ce contexte, il est normal que les caisses de l'Université ne permettent pas d'assurer tout mouvement interne car toute promotion s'accompagne d'une revalorisation de la rémunération.

Ainsi, promouvoir les administratifs durant une telle période sans s'assurer de l'ajustement de leur salaire pourrait à la longue être à la base des remous sociaux. D'où

l'inexistence des pratiques de promotion depuis la pandémie à coronavirus. Il en est de même de la formation ou du perfectionnement professionnels qui exigent de l'entreprise un budget conséquent. Depuis l'avènement de la Covid-19, l'Université de Kinshasa n'a pas assez de moyens pour organiser de telles activités.

3.1.3. Troisième thème : Horaire du travail

Le troisième thème de l'inventaire, traitant de l'horaire du travail, est constitué de deux questions (n°7 et 8). Les réactions de nos sujets à ces questions sont présentées dans le tableau n° 3.

Tableau n° 3 : Réactions des sujets aux items liés à l'horaire du travail

Questions Depuis l'avènement de la covid-19 ...	DEGRE D'APPRECIATION				Total
	TD	D	A	TA	
7. Je suis satisfait de mon horaire du travail.	41 (38,0%)	20 (18,5%)	32 (29,6%)	15 (13,9%)	108 (100%)
8. Je suis satisfait de la flexibilité de mon horaire du travail.	1 (1,0%)	4 (3,7%)	51 (47,2%)	52 (48,1%)	108 (100%)

Des données consignées dans le tableau n° 3, il ressort que 56,5 % de sujets de l'étude, bien qu'à des degrés différents, affirment que la covid-19 a eu un effet négatif sur leur horaire du travail contre 43,5 % de sujets qui ont un avis contraire. C'est pourquoi, ils ne sont pas satisfaits de leur horaire du travail. D'ailleurs, depuis la covid-19, il a été recommandé aux entreprises d'organiser le service minimum en ne gardant qu'un petit groupe de travailleurs. Dans cette optique, il est tout à fait normal que les sujets de l'étude ne soient pas satisfaits de leur horaire à cause de la perte de certains avantages quotidiens liée au fait de ne pas être sur le lieu de travail. En plus, il était prévu une prime de motivation spéciale, bien que minime, pour les administratifs qui faisaient le service minimum.

En ce qui concerne la flexibilité de l'horaire du travail, 95,3 % de sujets de l'étude affirment, bien qu'à des degrés différents, ne pas en être satisfaits depuis l'avènement de la Covid-19. Par contre, 4,7 % de sujets ont un point de vue contraire. En d'autres termes, la covid-19 avec sa mesure de service minimum a obligé les entreprises à cibler les employés appelés à faire le service minimum. Ainsi, chaque employé identifié avait un horaire de ses jours de permanence et cette flexibilité d'horaire n'était pas bien perçue.

3.1.4. Quatrième thème : Climat avec les collègues

Le quatrième thème de l'inventaire du bien-être au travail est constitué de quatre questions relatives au climat du travail avec les collègues (9, 11,12 et 32). Les points de vue des sujets de notre étude à ces questions sont présentés dans le tableau n° 4.

**Tableau n° 4 : Réactions des sujets aux items liés au climat avec les collègues**

Questions Depuis l'avènement de la covid-19 ...	DEGRE D'APPRECIATION				Total
	TD	D	A	TA	
...j'éprouve un sentiment d'appartenance à mon entreprise.	1 (1,0%)	0 (0%)	52 (48,1%)	55 (50,9%)	108 (100%)
...je suis satisfait du niveau de compétitivité rencontré dans mon entreprise.	0 (0%)	3 (2,8%)	51 (47,2%)	54 (50%)	108 (100%)
...je suis content de la relation que j'entretiens avec mes collègues.	3 (2,8%)	31 (28,7%)	36 (33,3%)	38 (35,2%)	108 (100%)
...je n'ai aucune tâche à accomplir entrant en conflit avec les tâches d'un ou de plusieurs autres employés.	89 (82,4%)	7 (6,5%)	4 (3,7%)	8 (7,4%)	108 (100%)

La lecture des données consignées dans le tableau n° 4 indique que la covid-19 n'a pas eu un effet négatif sur le sentiment d'appartenance des sujets de l'étude. En effet, 99 % de sujets affirment, bien qu'à des degrés différents, éprouvent un sentiment d'appartenance à leur entreprise contre 1 % de sujets qui n'éprouve aucun sentiment d'appartenance à leur entreprise. En d'autres termes, la covid-19 n'a pas eu un impact sur l'implication affective des sujets de l'étude. Les sujets de l'étude éprouvent un attachement émotionnel et à une forte identification à leur organisation et cela malgré la Covid-19. Cet attachement pourrait être dû à la contribution de plusieurs scientifiques de cette université à la riposte contre la covid-19. On peut déduire qu'ils croient en la capacité de leur organisation à sortir de la situation financière catastrophique à la suite de la Covid-19.

Dans cette optique, il est tout à fait normal qu'ils puissent approuver le niveau de compétitivité de leur entreprise qui n'a pas été impacté par la situation de la Covid-19 (97,2 %) Seuls 2,8 % de sujets sont insatisfaits du niveau de la compétitivité de leur organisation depuis l'avènement de la Covid-19. Au niveau de la relation avec les collègues, 68,5 % de sujets de notre étude sont satisfaits contre 31,5 % de sujets insatisfaits. Ils approuvent que la covid-19 n'a pas eu impact sur la qualité de leur relation avec les collègues. Cette satisfaction pourrait traduire une forte solidarité et un sentiment d'entraide qui les auraient caractérisés en période de confinement. On peut donc déduire que les collègues se sont assistés mutuellement durant cette pandémie à coronavirus.

Enfin, au niveau de tâches à accomplir, 88,9 % de sujets de notre étude estiment que leurs tâches professionnelles n'entrent pas en conflit avec celles de leurs collègues contre 11,1 % de sujets qui pensent le contraire. On peut donc admettre que la covid-19 n'a pas donné lieu à un conflit des rôles entre les sujets de l'étude.

3.1.5. Cinquième thème : Climat avec le supérieur

Le climat avec le supérieur est constitué de quatre questions (13, 14,15 et 33). Les avis des sujets de notre étude à ces questions sont présentés dans le tableau n° 5.

Tableau n° 5 : Réactions des sujets aux items liés au climat avec le supérieur

Questions	DEGRE D'APPRECIATION				Total
	TD	D	A	TA	
Depuis l'avènement de la covid-19 ...					
...je suis satisfait de la relation que j'ai avec mon supérieur immédiat.	0 (0%)	0 (0%)	61 (56,5%)	47 (43,5%)	108 (100%)
...je suis heureux de ma relation avec mon employeur ou ma direction.	0 (0%)	0 (0%)	59 (54,6%)	49 (45,4%)	108 (100%)
...je suis satisfait de la fréquence et de la pertinence des commentaires et de l'évaluation faits sur mon travail.	0 (0%)	2 (1,9%)	58 (53,7%)	48 (44,4%)	108 (100%)
...je suis heureux de l'efficacité avec laquelle l'information est transmise à l'intérieur de l'entreprise.	49 (45,4%)	51 (47,2%)	2 (1,9%)	6 (5,5%)	108 (100%)

La lecture des données consignées dans le tableau n° 5 indique que tous les sujets de notre étude, à l'unanimité, approuvent que la Covid-19 n'a pas eu un impact négatif sur leurs relations avec leurs chefs hiérarchiques immédiats. On peut ainsi déduire que les chefs hiérarchiques ont dans la mesure du possible aidé leurs subalternes qui n'arrivaient pas à nouer les bouts du mois en leur accordant des crédits. D'ailleurs, plusieurs sujets de l'étude ont affirmé lors des entretiens informels que les chefs hiérarchiques étaient leurs crédateurs.

Les sujets de l'étude affirment à l'unanimité que leur relation avec leur employeur n'a pas été impactée par la covid-19. Ces réactions des sujets de l'étude nous étonnent quelque peu dans la mesure où ils se sont tous plaints lors des entretiens informels ne pas avoir bénéficié de l'assistance de leur employeur durant toute la période du confinement. Au moment où dans certains organismes, les employeurs ont accordé des bonus et une assistance financière à leurs employés afin de leur permettre de bien passer la période de confinement, à l'Université de Kinshasa rien n'a été fait dans ce sens. Dans ce contexte, on devrait s'attendre à ce que la relation entre les sujets de l'étude et l'employeur ne soit pas satisfaisante et bonne.

En ce qui concerne la fréquence et la pertinence des commentaires sur le travail depuis l'avènement de la Covid-19, 98,1 % de sujets sont satisfaits contre 1,9 % de sujets insatisfaits. On pourrait ainsi déduire que la Covid-19 a eu un effet sur le style de leadership à l'Université de Kinshasa. Les managers sont devenus de plus en plus humanistes et valorisants dans leurs rapports avec les subalternes. Enfin, au niveau de l'efficacité dans la transmission de l'information depuis l'avènement de la Covid-19, 92,6 % de sujets sont insatisfaits contre 7,4 % de sujets satisfaits.

3.1.6. Sixième thème : Caractéristiques de l'environnement physique

Deux questions font partie des caractéristiques de l'environnement physique. Il s'agit des questions 17 et 18. Les réactions des sujets de notre étude à ces questions sont présentées dans le tableau n° 6.



Tableau n° 6 : Réactions des sujets aux items liés aux caractéristiques de l’environnement physique

Questions Depuis l’avènement de la covid-19 ...	DEGRE D’APPRECIATION				Total
	TD	D	A	TA	
...je suis satisfait de la qualité de mon lieu physique de travail.	2 (1,9%)	1 (0,9%)	60 (55,5%)	45 (41,7%)	108 (100%)
...je suis satisfait de l’équipement et de l’outillage disponibles dans mon lieu de travail.	19 (17,6%)	21 (19,4%)	21 (19,4%)	47 (43,6%)	108 (100%)

On peut déduire que la Covid-19 n’ayant pas donné lieu à un renouvellement de l’équipement et de l’outillage de travail, on devrait normalement constater une forte insatisfaction des sujets de l’étude relative aux caractéristiques de leur environnement physique. Ce qui n’est pas le cas car 97,2 % de sujets de l’étude sont satisfaits de la qualité de leur lieu physique de travail contre 2,8 % de sujets insatisfaits. En ce qui concerne l’équipement et l’outillage disponibles au bureau depuis l’avènement de la Covid-19, seuls 37 % de sujets sont insatisfaits contre 63,0 % de sujets satisfaits.

Ces résultats nous étonnent car dans la logique les conditions du travail de l’Université de Kinshasa n’ont pas changé depuis la covid-19. Elles sont toujours non-ergonomiques. En effet, l’observation de l’outillage de travail de l’Université de Kinshasa révèle l’existence de sa vétusté et de sa non-conformité aux exigences ergonomiques requises. Ce constat de vétusté, de manque d’hygiène et de confort s’observe également dans les lieux de travail du personnel administratif de l’Université de Kinshasa. Dans cette logique, il serait normal que les sujets de notre étude soient insatisfaits de la qualité de leur lieu physique de travail et de leur équipement. Chose qui n’a pas été démontrée. Cette forte satisfaction traduit une accoutumance de nos sujets aux mauvaises conditions de travail à l’Université de Kinshasa et leur normalisation. Cette normalisation les amène à considérer ces conditions comme étant normales et à développer une sensibilité face à leur état.

3.1.7. Septième thème : Support offert à l’employé

Ce thème est constitué de six questions (19, 25, 26, 27, 29 et 30). Les réponses des sujets de notre étude à ces questions sont présentées dans le tableau n° 7.

Tableau n° 7 : Réactions des sujets aux items liés au support offert à l’employé

Questions Depuis l’avènement de la covid-19 ...	DEGRE D’APPRECIATION				Total
	TD	D	A	TA	
...je suis content des facilités dont je dispose à mon lieu de travail.	0 (0%)	0 (0%)	52 (48,1%)	56 (51,9%)	108 (100%)
...je suis satisfait du travail exécuté sur mes tâches lorsque je dois m’absenter.	0 (0%)	11 (10,2%)	17 (15,7%)	80 (74,1%)	108 (100%)
...je suis satisfait de la répartition de la charge de travail occasionnée par l’absence d’un employé.	0 (0%)	4 (3,7%)	15 (13,9%)	89 (82,4%)	108 (100%)

...je suis heureux de la politique de l'employeur lorsque je dois m'absenter pour des raisons familiales.	1 (1,0%)	15 (13,9%)	17 (15,7%)	75 (69,4%)	108 (100%)
...je suis satisfait du support apporté par mon syndicat dans les différents aspects du travail.	44 (40,7%)	8 (7,4%)	40 (37,1%)	16 (14,8%)	108 (100%)
...je suis heureux de l'aide disponible pour l'employé.	45 (41,7%)	7 (6,5%)	8 (7,4%)	48 (44,4%)	108 (100%)

La lecture des données consignées dans le tableau n° 7 révèle que tous les sujets de l'étude à l'unanimité affirment être satisfaits des facilités dont ils disposent sur leur lieu de travail depuis l'avènement de la Covid-19. En ce qui concerne le travail exécuté sur les tâches des sujets lorsqu'ils sont absents depuis l'avènement de la Covid-19, 89,8 % de sujets sont satisfaits contre 10,2 % de sujets insatisfaits. Au niveau de la répartition de la charge du travail occasionnée par l'absence d'un employé à la suite de la Covid-19, 96,3 % de sujets sont satisfaits contre 3,7 % de sujets insatisfaits.

S'agissant de la politique de l'employeur lorsque le travailleur s'absente pour des raisons familiales depuis l'avènement de la Covid-19, 85,1 % sont satisfaits contre 20,9 % de sujets insatisfaits. En ce qui concerne le support apporté par le syndicat depuis l'avènement de la Covid-19, 51,9 % de sujets sont satisfaits contre 48,1 % de sujets insatisfaits. Enfin, au niveau de l'aide disponible pour l'employé depuis l'avènement de la Covid-19, 51,8 % de sujets sont satisfaits contre 48,2 % de sujets insatisfaits.

Lorsqu'on considère les réactions de nos sujets à ces questions, on se rend compte que dans les questions directement liées au support offert à l'employé sous forme de soutien professionnel depuis l'avènement de la covid-19 (questions n° 19, 29 et 30), on constate que les sujets de l'étude sont satisfaits. Bien que satisfaits, on peut constater que les effectifs des sujets insatisfaits aux questions 29 et 30 ne sont pas négligeables.

3.1.8. Huitième thème : Facteurs influençant l'appréciation des tâches

Ce thème est constitué de neuf questions (10, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 28 et 31). Les réactions des sujets de notre étude à ces questions sont présentées dans le tableau n° 8.

Tableau n° 8 : Réactions des sujets aux items liés aux facteurs influençant l'appréciation des tâches

Questions	DEGRE D'APPRECIATION				Total
	TD	D	A	TA	
Depuis l'avènement de la covid-19 ...					
...j'éprouve un attachement émotif à mes tâches professionnelles.	0 (0%)	3 (2,8%)	51 (47,2%)	54 (50%)	108 (100%)
...je suis content de mon efficacité au travail.	0 (0%)	2 (1,9%)	59 (54,6%)	47 (43,5%)	108 (100%)
...je suis heureux du temps qu'on me donne pour exécuter mes tâches.	0 (0%)	2 (1,9%)	61 (56,5%)	45 (41,6%)	108 (100%)
...je suis satisfait de l'influence que j'exerce dans la prise de décision en rapport avec mes tâches professionnelles.	0 (0%)	0 (0%)	55 (50,9%)	53 (49,1%)	108 (100%)



...je suis satisfait de la correspondance entre mes compétences et la nature de mes tâches professionnelles.	0 (0%)	3 (2,8%)	61 (56,5%)	44 (40,7%)	108 (100%)
...je suis content de l'autonomie dont je dispose dans l'exécution de mes tâches.	0 (0%)	0 (0%)	96 (88,9%)	12 (11,1%)	108 (100%)
...je suis heureux de la diversité des tâches que j'ai à accomplir.	0 (0%)	0 (0%)	88 (81,5%)	20 (18,5%)	108 (100%)
...je suis satisfait des exigences physiques nécessaires à l'exécution de mon travail.	18 (16,7%)	22 (20,3%)	18 (16,7%)	50 (46,3%)	108 (100%)
...je suis heureux de la clarté du rôle que j'ai à jouer à l'intérieur de l'organisation.	36 (33,3%)	0 (0%)	18 (16,7%)	54 (50%)	108 (100%)

Des données consignées dans le tableau n° 8, il ressort que 97,2 % de sujets éprouvent un sentiment d'attachement à leurs tâches professionnelles depuis l'avènement de la Covid-19 contre 2,8 % de sujets qui n'éprouvent pas ce sentiment. Au niveau de l'efficacité au travail depuis la Covid-19, 98,1 % de sujets sont satisfaits contre 1,9% de sujets insatisfaits. En ce qui concerne le temps d'exécution de travail depuis la Covid-19, 98,1 % de sujets sont satisfaits contre 1,9% de sujets insatisfaits. S'agissant de l'influence exercée par les sujets sur la prise des décisions depuis l'avènement de la Covid-19, tous les sujets, à des degrés différents, sont satisfaits.

En ce qui concerne la correspondance entre les compétences et la nature des tâches professionnelles depuis l'avènement de la Covid-19, 97,2 % de sujets, à des degrés différents, sont satisfaits contre 2,8 % de sujets qui ont un avis contraire. Au niveau de l'autonomie dans l'exécution de travail depuis l'avènement de la Covid-19, tous les sujets de l'étude sont satisfaits. Lorsqu'on considère la diversité des tâches à accomplir depuis l'avènement de la Covid-19, on constate que tous les sujets à l'unanimité sont satisfaits. Au niveau des exigences physiques nécessaires à l'exécution du travail depuis l'avènement de la Covid-19, 63 % de sujets sont satisfaits contre 47 % de sujets insatisfaits. Enfin, au niveau de la clarté du rôle à jouer dans l'organisation depuis l'avènement de la Covid-19, 66,7 % de sujets sont satisfaits contre 33,3% de sujets insatisfaits.

4. Discussion des résultats

En nous basant sur les réactions des sujets de l'étude aux différents thèmes de notre échelle, on se rend compte qu'ils ont, dans l'ensemble, une perception positive dans six thèmes (horaire du travail, climat avec les collègues de travail, climat avec les supérieurs, environnement physique, facteurs influençant l'appréciation de la tâche et support à l'employé). En ce qui concerne l'horaire du travail, il sied de signaler que sa perception positive s'est basée sur les sommes des sujets ayant des attitudes positives et négatives à toutes les deux questions du thème. Ce recours à cette opération s'est justifié par le fait que les points de vue étaient très tranchés pour les deux questions

(56,5 % de sujets avaient une perception positive à la question n° 7 et 95,3 % à la question n° 8).

Tous ces résultats nous poussent à conclure que la covid-19 a eu un effet positif sur certains aspects de la qualité de vie au travail. Précisément, elle a influencé positivement la perception de l'horaire du travail, des facteurs influençant l'appréciation des tâches, du support offert à l'emploi, des caractéristiques de l'environnement physique, du climat avec les collègues et les supérieurs immédiats. On peut ainsi conclure que le coronavirus n'a pas que d'effets négatifs, il a aussi des effets positifs entraînant un renforcement de la solidarité africaine qui se manifeste dans le cas d'espèce par un bon climat entre collègues et un bon climat avec les supérieures hiérarchiques.

Si lors des études réalisées avant le confinement, on révélait que les travailleurs des entreprises congolaises étaient marqués par des contacts sociaux difficiles, une méfiance réciproque et une difficulté d'entraide (Miankodila, 2019 ; Nzamba, 2019) ; la covid-19 a poussé ces derniers à pouvoir porter les fardeaux des autres dans leurs cœurs et à pouvoir intervenir en leur faveur. A défaut de pouvoir faire des dons aux collègues plus vulnérables, les administratifs ont pu leur offrir des prêts. De telles initiatives ne peuvent que renforcer la qualité des relations et développer un grand attachement à l'organisation.

La relation avec les supérieurs a été aussi améliorée avec l'avènement de la Covid-19. Des entretiens informels avec certains administratifs, il ressort que les chefs qui, avant n'accordaient aucune attention à leurs subalternes, ont changés. Ils ont commencé à se rapprocher de leurs subalternes en les appelant et en leur envoyant des textos sur whatsapp afin de connaître leur état de santé. De fois, ils dépannent même financièrement les subalternes avec de petits prêts. On peut ainsi déduire que la menace de la mort à la suite de la covid-19 a eu un effet sur l'humanisme des sujets de l'étude. Plusieurs sujets se sont ainsi rendu compte de la nécessité d'être en bon terme avec les autres car devant la mort nous ne valons rien. C'est pourquoi, ils se sont efforcés durant toute la période de la pandémie à améliorer la qualité de leurs relations avec les autres.

C'est dans ce contexte que la perception du support offert à l'employé est positive. En effet, la covid-19 a eu un effet positif sur le soutien social en milieu professionnel. Depuis la Covid-19, l'Université de Kinshasa accorde plus de facilités à son personnel administratif et tolère plus les absences. Les sujets s'estiment très satisfaits des activités de leur syndicat durant la période de la pandémie à coronavirus. Cette satisfaction est due au fait que durant le confinement, les personnels de l'Université de Kinshasa étaient en grève et leur syndicat toute tendance confondue réclamait leur prime de manque à gagner. Ces différents syndicats ont eu à faire plusieurs démarches pendant cette période pour obtenir la satisfaction à leurs principales revendications.

D'ailleurs, les personnels de cette université ont pu obtenir la satisfaction à une partie de leurs revendications durant la période de confinement. Dans cette optique, il est tout fait normal qu'ils puissent être satisfaits de l'aide apportée par les syndicats depuis l'avènement de la covid-19. En plus, il y a à l'Université de Kinshasa des associations regroupant les administratifs selon leur appartenance ethnique. Ces associations ont appuyé leurs membres en vivres et en certains biens de première



nécessité durant la période de confinement. Ainsi, il est tout à fait normal que les sujets de l'étude soient satisfaits du support offert à l'employé depuis le début de la Covid-19.

La satisfaction des sujets face aux caractéristiques de l'environnement physique depuis l'avènement de la Covid-19 illustre une insensibilité des sujets de l'étude face aux mauvaises conditions de travail dans lesquelles ils travaillent. Cette insensibilité pourrait témoigner le fait que les préoccupations liées aux conditions de travail ne sont plus ou n'étaient plus prioritaires chez les sujets de l'étude. Ils étaient ou sont tous focalisés par les préoccupations liées à la vie durant la période de la covid-19 à cause non seulement du panvitalisme qui les caractérisent mais aussi du fait que le campus de l'Université de Kinshasa était considéré comme une zone à haut risque à la suite de nombreux cas confirmés et décès de la covid-19.

En ce qui concerne la satisfaction liée aux facteurs d'appréciation de la tâche, on peut conclure que la covid-19 a eu un effet positif sur cette dimension en ramenant les managers et responsables à pouvoir revenir aux critères objectifs d'appréciation des employés (efficacité au travail, rôle à jouer dans la prise des décisions, temps d'exécution du travail, autonomie ...). L'anxiété de la mort à la suite de la covid-19 pourrait être à la base de ce revirement dans les chefs des cadres de cette organisation. On peut ainsi déduire que les chefs étant plus préoccupés par des questions existentielles ne trouvent plus d'intérêt de recourir aux critères subjectifs. Pour ceux qui croient en Dieu, on pourrait penser qu'ils veulent augmenter le nombre de leurs bonnes œuvres qui peuvent être comptabilisées pour être dans un bel endroit après leur mort.

S'agissant de l'horaire au travail, les sujets de l'étude en sont très satisfaits depuis l'avènement de la pandémie à coronavirus. En d'autres termes, depuis l'avènement de la pandémie à Covid, la vie professionnelle des sujets de l'étude ne déborde pas sur leur vie privée. Leur horaire est très souple et très flexible. Des résultats de l'étude, il ressort que deux dimensions du bien-être au travail sont très affectées par la pandémie à coronavirus. Il s'agit de la rémunération et du cheminement professionnel. Les résultats de l'étude révèlent que la pandémie à coronavirus a un impact négatif sur la rémunération des sujets de l'étude. En effet, depuis l'avènement de la covid-19, les sujets de l'étude ont perdu leur pouvoir d'achat et ont même eu du mal à pouvoir prendre en charge leurs familles durant toute la pandémie de la Covid-19. Cette situation est très logique car ces sujets n'ont pas touché leur prime locale depuis la covid-19 jusqu'au mois de novembre. Ces primes locales font partie de leur budget annuel et s'avèrent indispensables pour subvenir à leurs besoins familiaux.

D'ailleurs, le Ministère du Plan (2020) affirmait déjà que les entreprises auraient de sérieux problèmes à honorer leurs engagements contractuels envers leurs travailleurs en termes de rémunération à payer à la fin de chaque mois. A cela, il faut ajouter l'impôt sur les revenus professionnels qui a réduit leur pouvoir d'achat et a renforcé leur vulnérabilité financière. Si les administratifs étaient déjà vulnérables financièrement avant la covid-19 (Owandjodinga, 2017 ; Mbuyi, 2018) à la suite de leur maigre salaire, après la covid-19, leur vulnérabilité financière a augmenté. Ces résultats vont de pair avec ceux d'Eurofound (2020) où 38% de sujets ont affirmé que leur situation financière était désormais pire qu'avant la pandémie covid-19. En ce qui concerne le cheminement professionnel, les résultats de l'étude indiquent que la covid-

19 a eu un effet négatif et a réduit sensiblement toutes les chances des sujets de notre étude de pouvoir obtenir une mobilité ou bénéficier d'une formation professionnelle. Dans une situation où les entreprises n'arrivent pas à payer correctement les travailleurs, il est tout à fait normal que la formation professionnelle ne fasse pas partie des priorités des entreprises en période de la pandémie.

La pandémie à coronavirus ayant influencé positivement six sur les huit dimensions de l'inventaire du bien-être au travail, nous pouvons ainsi infirmer notre première hypothèse selon laquelle la pandémie à Covid-19 influencerait négativement le bien-être au travail du personnel administratif de l'Université de Kinshasa et cela dans ses différentes dimensions. Ces résultats remettent en question ceux des études réalisées en France (citées par www.gpo.fr) où il a été démontré que le bien-être psychologique des salariés s'est largement dégradé, pendant la pandémie à coronavirus, en perdant 10 points par rapport à l'Enquête Eurofound de 2016.

S'agissant de l'influence des variables intermédiaires, les résultats de notre étude révèlent qu'aucune variable n'a influencé le bien-être au travail des sujets de l'étude. En ce qui concerne le manque d'influence de la variable sexe sur le bien-être au travail, cela nous paraît logique et reconforte ainsi les résultats des études de Shields et Wooden (2004) ainsi que Mbuyi (2018) où il a été constaté que les niveaux de bien-être au travail sont moyennement identiques entre les hommes et les femmes.

En ce qui concerne le manque d'influence de la variable âge, on se rend compte que nos résultats remettent en question les conclusions de plusieurs études où l'effet de cette variable a été attesté. Diener et al. (1999), à titre illustratif, ont constaté que l'âge présente une relation linéaire avec le bien-être au travail : plus nous vieillissons et plus nous nous sentons bien. Cette conclusion de Diener et al (1999) n'a pas été confirmée dans le cas de notre étude. Ainsi, nos résultats reconfortent ceux de Banza, Enguta, Wenze et al. (2023) où l'âge n'a exercé aucune influence sur le bien-être.

La non-influence de la variable ancienneté sur bien-être au travail remet en question la conclusion de l'étude de Banza, Enguta, Wenze et al. (2023) selon laquelle plus le maintien en emploi n'est long, plus le niveau de qualité de vie au travail n'est élevé. Le manque d'influence des variables grade et niveau d'études remet en question les conclusions de plusieurs études où il a été constaté que l'avancement en grade et en niveau d'étude a des effets positifs sur le bien-être des travailleurs (Shields & Wooden, 2004). Le manque d'influence des variables milieu de résidence, logement et statut civil va de pair avec la conclusion Dagenais-Desmarais (2010) selon laquelle la perception du bien-être se basant sur des indicateurs objectifs, dans la plupart de cas, ne varie pas en fonction des modalités des variables sociodémographiques. Ces différents résultats nous permettent d'infirmer notre deuxième hypothèse selon laquelle le bien-être au Travail du personnel administratif de l'Université de Kinshasa varierait en fonction des variables sociodémographiques (sexe, âge, ancienneté, milieu de résidence, grade, logement et niveau d'études).

Conclusion

Cette étude avait pour objectif d'évaluer le bien-être du personnel administratif de l'Université de Kinshasa, en période de la pandémie à coronavirus. Indirectement, il était question d'étudier l'effet de cette pandémie sur le bien-être de ce personnel. Pour ce faire, l'inventaire systématique du bien-être au travail, adapté au contexte de



la pandémie, a été administré à un échantillon non-probabiliste de 108 membres du corps administratif de l'Université de Kinshasa. L'administration de cet inventaire a lieu pendant la période de la pandémie, sous l'optique du plan post-test à groupe unique. Les résultats ont révélé que la pandémie à coronavirus a eu un effet positif sur six de huit dimensions du bien-être au travail.

Références bibliographiques

- Banza Nsomwe-a-Nfunkwa, E., Enguta Mwenzi, J., WENZE Mudiandambu, F., Banza Mukalelwa, J., Banza Lyonze, D. & Banza Mbayo, P. (2023). Appréciation du bien-être au travail par les membres du corps scientifique de l'Université de Kinshasa. *Mouvements et enjeux sociaux*. 130(1).51-58.
- Bonneville, H. (2014). L'interaction entre la qualité de vie au travail et la qualité de vie personnelle : Son rôle dans l'épuisement professionnel et la détresse psychologique. Thèse de doctorat en sciences psychologiques publiée. Université du Québec à Montréal. Montréal.
- Brooks, S.K. et al. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *Rapid Review*. 395. 911-920. En ligne sur : <http://thelancet.com>.
- Dagenais-Desmarais, V. (2010). Du bien-être psychologique au travail : Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit. Thèse de doctorat en sciences psychologiques non publiée. Université du Québec à Montréal. Montréal.
- Diener, E. et al. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*. 125. 276-302.
- Enguta Mwenzi, J. et al. (2023). Perception du coronavirus par les étudiants de l'Université de Kinshasa. *Mouvements et Enjeux Sociaux*. 131(2). 13-18.
- Eurofound (2020). Living, working and COVID-19: First findings – April 2020. En ligne sur : <http://eurofound.europa.eu>.
- Jianyin Qiu et al. (2020). A nationwide survey of psychological distress among Chinese people in the COVID-19 epidemic: implications and policy recommendations. *General Psychiatry*. 33. 1-3.
- Kakenza Kitumba, G. (2016). Précarité de conditions de travail et inhibition de la créativité scientifique. In R. Ngubusim Mpey-Nka (dir). *La psychologie au Congo et la psychologie Congolaise : Mélanges en l'honneur du Professeur Jean Kanga K.V. : Premier Docteur Psychologue Congolais Lovanium, 1969*(pp.283-291). Kinshasa : U-Psycom.
- Martel, J.P. & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*. 77. 333-368.
- Mbuyi Ntambwe, C. (2018). Analyse du bien-être et de la motivation au travail du personnel administratif de l'Université de Kinshasa. Travail de fin de cycle en

- gestion des entreprises et organisation du travail non publié. Université de Kinshasa. Kinshasa.
- Mengin, A. et al. (2020). Conséquences psychopathologiques du confinement. *L'Encéphale*. doi: <https://doi.org/10.1016/j.encep.2020.04.007>
- Miankodila Nkusu, P. (2019). Evaluation du bien-être au travail des agents de la société commerciale des transports et des ports. Mémoire de licence en sciences psychologiques non publié. Université de Kinshasa. Kinshasa.
- Ministère du Plan de la RDC (2020). Impacts sanitaires et socioéconomiques de la Covid - 19 en République Démocratique du Congo : Analyse prospective et orientations de la riposte multisectorielle. Kinshasa : Editions du ministère du plan.
- Nzamba Kilola, R. (2019). Impact du bien-être au travail sur le rendement professionnel du personnel : Etude menée à la direction provinciale de l'inspection du travail de Kinshasa. Mémoire de licence en sciences psychologiques non publié. Université de Kinshasa. Kinshasa.
- Owandjodinga Ongonamvula, C. (2017). La modicité salariale et ses conséquences comportementales, professionnelles et extraprofessionnelles chez le personnel administratif et technique de l'Université de Kinshasa. Mémoire de licence en Gestion des Entreprises et Organisation du travail non publié. Université de Kinshasa. Kinshasa.
- Shields, M. & Wooden, M., (2004). Marriage, Children and Subjective Well-being. Paper presented at the Eighth Australian Institute of Family Studies Conference. « Step Forward for Families: Research, Practice and Policy ». Melbourne Exhibition Centre. 12-14 February.
- Simeone, A. (2006). Plans de recherche en Education : Notes de cours destinées aux étudiants de Licence en Sciences de l'Education. Syllabus. Institut des Sciences et Pratiques de l'Education et Formation/Université Lyon 2. Lyon.
- World Bank "Banque Mondiale" (2020). Global Economic Prospects, June 2020. Washington, DC: World Bank. DOI: 10.1596/978-1-4648-1553-9.
- www.gpo.fr consulté le 15 août 2020 à 15 h 15.
- www.lemonde.fr consulté le 15 août 2020 à 15 h 25.
- www.weblex.fr consulté le 15 août 2020 à 15 h 30.