

## Contre-valeur de logement et citoyenneté des salariés des entreprises minières de Likasi

Par Tshipadi Kankonde Fils, *Chef de Travaux* ; Lumbu Wa Nyungu Séraphin, *Assistant et Tshilunga Kanyinda Patrick Ph.D, Professeur Associé à l'Université de Likasi*

Date of submission 12 December 2024; Date of Acceptance 24 January 2025;

Date of publication 1 February 2025

---

### ABSTRACT

Le logement est l'un des besoins essentiels familiaux devant être fourni, pour le salarié ainsi que sa famille, par l'employeur. Dans ce sens, il produira beaucoup de réactions comportementales, notamment la citoyenneté au travail. Après vérification des hypothèses par une méthodologie appropriée, les auteurs confirment que le montant de contre-valeur de logement non équitable est à la base de comportement de non citoyenneté professionnelle. Au regard des résultats trouvés, ils émettent l'idée de la flexibilisation de la rémunération, à travers la contre-valeur de logement.

**Mots-clés:** contre-valeur de logement, citoyenneté au travail.

---

### Introduction generale

La rémunération est une rétribution due à la contribution appelée travail. En effet, affirme Luwenyema (1989, p.160), *le travail, s'il est créateur et service, il est aussi gagne-pain et doit être payé*. La paie, un des signaux de justice dans les carrières, renseigne sur l'importance ou mieux sur la place du salarié dans l'entreprise. C'est par les rétributions, issues de son travail, que le salarié s'efforce d'améliorer sa situation matérielle et d'assurer à sa famille une bonne éducation et un avenir radieux. La rémunération est souvent considérée, selon P. Lefèvre et Y. Mura (2010, p.55), comme *l'un des facteurs principaux de l'adhésion et de la motivation des salariés*.

Etant donc au cœur de toute gestion des ressources humaines, il y a lieu d'affirmer, avec J.-L. Bernaud et C. Lemoine (2007, p.151), que *c'est ce chemin là (de la rémunération) qui aura été à la fois le plus fécond et le plus novateur*. C'est pourquoi l'employeur, précise A. Supiot (2004, p. 109), a *l'obligation de payer une rémunération qui est soumise à des règles particulières et qui tient compte de la dépendance économique du salarié*. En d'autres termes, le montant devra tenir compte, renchérit l'auteur, de *l'évolution de l'indice des prix de consommation et de l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés moyens*. Dans la même optique, J.-B. Bruneteaux (2012, p. 155) ajoute qu'en matière de rémunération, *la tendance est d'adapter, autant que faire se peut, le niveau de la masse salariale et de*

*coûts salariaux aux résultats économiques actuels et prévisibles de l'entreprise ; tout en songeant, estime E.J.-P. Mwenze Wa Kyungu (2016, p.226), aux préoccupations sociales des citoyens.*

En milieu de travail, le salarié a des obligations et des droits parmi lesquels (droits) il y a le versement régulier de la rémunération à travers la contre-valeur de logement. Le travailleur doit, en principe, être logé ou avoir, à la rigueur, des indemnités compensatoires en tenant compte des fonctions occupées et de la composition des familles.

Le logement est le confort sanitaire de base convenable qui comprend les installations sanitaires, la douche, l'immobilier et le mobilier. Il n'est pas seulement un bien fixe de consommation. Grâce à son caractère familial, il est aussi le principal actif entrant dans la composition du patrimoine des ménages. Il est un espace et un cadre de vie qui doit être accessible. Un ménage vaut, en partie, ce que vaut sa résidence. Etant donné que les employeurs contribuent, par le logement, à la protection sociale et à la sociabilité de leur salarié, nous pensons qu'il devient l'un des déterminants de la croissance en ce sens qu'il contribue à l'épanouissement des salariés.

Un logement épanouissant pourrait susciter les comportements de citoyenneté organisationnelle qui renvoient ainsi à l'idée qui contribue à des résultats efficaces dans l'entreprise parce que,

principalement, contribuant à aider les autres membres de l'organisation à accomplir leur travail. Voilà pourquoi la citoyenneté implique les efforts qui incluent la coopération avec des pairs.

La plupart des études disponibles passées en revue (K. Chatzis, 1999 ; L. Henry, 2004 ; C. Levy-Leboyer, 2005 ; P. Fortin, 2009 ; R. Agouri, 2011 ; A. Maghini, 2014 ; M. Tremblay, P. Guay et G. Simard, 2000 ; M. Cormier, 2008 ; P. Garner, 2015 ; U. Hess, 2003) examinent le civisme, la loyauté, le sens du travail bien fait, la satisfaction (extrinsèque) par rapport à l'équité provoquant des comportements productifs au travail.

Celle-ci passe au crible le comportement de citoyenneté au travail suscité par la rémunération à travers la contre-valeur de logement. Dans ce sens, le constat fait est que quelques salariés interrogés, dans la pré-enquête, affirment qu'ils ne sont pas logés. Ils ne reçoivent pas, non plus, un montant de contre-valeur de logement suffisant. Il n'est pas exclu que cette situation d'iniquité (contraire à la théorie d'équité et à la justice distributive) laisse penser que le travail devienne moins avantageux et que les problèmes relationnels puissent s'en suivre...

Ceci étant, nous posons la question de recherche de la manière que voici : La contre-valeur de logement peut-elle produire des comportements de citoyenneté au travail ?

En guise de réponse à la question posée, nous disons, hypothétiquement, que la contre-valeur de logement ne produirait pas la citoyenneté au travail. Pour vérifier ces présupposés, nous avons utilisé la méthode descriptive, matérialisée par le questionnaire pour produire les informations, par l'analyse de contenu pour les dépouiller et par le khi-carré pour les traiter. Des détails constituent la partie méthodologique de cet article scientifique.

### **Methodologie**

La méthodologie reprend la méthode descriptive, le questionnaire, l'analyse de contenu et le khi-carré.

### **Méthode descriptive**

La méthode descriptive nous a permis de peindre les comportements de citoyenneté au travail. Ces conduites professionnelles sont celles, selon Coleman et al. (2000) cités par C. Levy-Leboyer (2005, p.146), relatives au *soutien aux collègues*, à *l'organisation* et à *la conscience organisationnelle*. Une fois décrits, ces comportements dits de citoyenneté nous ont permis d'expliquer, dans une certaine mesure, leur pourquoi chez les salariés.

### **Questionnaire**

De son élaboration jusqu'à la cueillette des données, le questionnaire est passé par la pré-enquête, le pré-test et la version définitive. En effet, la pré-enquête a consisté en la faisabilité de notre recherche. C'est

à cette étape précise où nous avons utilisé l'entretien pour circonscrire le contour de notre recherche et esquisser, à titre d'essai, le questionnaire.

Le pré-test a consisté en la vérification de la compréhension des questions pour en éliminer les ambiguës, en préciser les embarrassantes, en reformuler les vagues. Il a été, en plus, administré sur quelques répondants qui n'ont pas pu faire, après, partie de l'échantillon d'étude.

La version définitive reprend la rédaction des items, la structuration du questionnaire et l'administration. Elle retient dix items ou questions fermées sur lesquelles, dit M. Duverger (1961, p.200), on se trouve devant une *alternative de même nature*, c'est-à-dire où l'on réagit en choisissant une seule réponse entre oui ou non.

### **Analyse de contenu**

L'analyse de contenu porte sur les éléments relatifs au fait

- 1°) de rester poli et courtois envers le chef. Cela veut dire que le chef est pris avec considération. Le salarié ne se prononce pas de manière malveillante, inadéquate, dénigrante ou insolente envers le chef ;
- 2°) de remplir correctement les tâches professionnelles telles qu'elles ont été

demandées. Le salarié ne sait pas boudier les instructions qui lui sont données ;

3°) de rester loyal envers le chef qui consiste à ne pas se moquer de lui ni ironiser contre lui ; mais au contraire, le respecter, lui servir d'un cœur dévoué, rester attaché à lui, prendre l'exemple sur lui et finir par lui ressembler ;

4°) de faire des éloges au chef ou faire preuve d'allégeance au chef ;

5°) de faire confiance au chef ;

6°) de continuer à communiquer avec le chef pour le bien de l'entreprise. Il s'agit d'échanger les informations qui concernent le service dans le but de bien faire ;

7°) de coopérer avec le chef et suivre les instructions qu'il donne. Cela suppose n'être pas agressif et avoir plutôt la volonté de collaborer avec lui ;

8°) de donner au chef les informations importantes qui cadrent avec la production et lui accorder plus d'estime ;

9°) de ne pas jeter le tort ni même de résister contre le chef. Il s'agit, pour le salarié, de ne pas

Les résultats de la recherche concernent la présentation et l'analyse des données relatives à la contre-valeur de logement par rapport à la citoyenneté ainsi que le danger manifeste au regard de la non-citoyenneté professionnelle. Ces résultats

intimider ni vouloir nuire au chef, mais au contraire de lui apporter de l'aide nécessaire dans la réalisation et l'accomplissement de ses tâches ou dans des circonstances particulières ;

10°) de se réconcilier avec le chef au cas où il y aurait un différend et soutenir ses actions.

### **Khi-carré**

Faire le calcul statistique en recourant au Khi-carré consiste, dans une certaine mesure, à comparer l'effectif observé à l'effectif théorique ou attendu lui correspondant. On appelle, en effet, l'effectif observé d'une classe ou d'une catégorie, le nombre des cas observés dans l'échantillon et qui appartient effectivement à cette classe. Et l'effectif théorique est celui qui serait observé s'il était entièrement déterminé par une certaine hypothèse. C'est donc l'effectif qui aurait une classe ou une catégorie si dans le même échantillon l'hypothèse nulle n'était absolument à vérifier.

### **Resultats de recherche**

ont été recueillis à partir de l'échantillonnage stratifié non-proportionnel.

### **Présentation et analyse de la non-citoyenneté au travail**

La citoyenneté au travail, suscitée par la contre-valeur de logement, est appréhendée à travers les items trouvés dans le tableau n°1 ci-dessous :

**Tableau n°1 : Citoyenneté des salariés par rapport à la contre-valeur de logement**

N°	Citoyenneté au travail	Oui	Non	Total
Le montant de logement que je reçois de l'entreprise me permet de :				
1	rester poli et courtois envers le chef	6	99	105
2	remplir mes tâches professionnelles telles qu'elles m'ont été demandées	15	90	105
3	rester loyal envers le chef	11	94	105
4	faire des éloges du chef	8	97	105
5	faire confiance au chef	4	101	105
6	continuer à communiquer avec le chef	9	96	105
7	coopérer avec le chef en suivant les instructions	9	96	105
8	donner au chef les informations importantes et lui accorder plus d'estime	8	97	105
9	ne pas jeter le tort et ne pas résister contre le chef	8	97	105
10	me réconcilier avec le chef et soutenir ses actions	9	96	105
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>963</b>	<b>1050</b>

Les données consignées dans le tableau n°1 ci-dessus sont des fréquences brutes observées dues à la citoyenneté au travail, suscitée par le montant perçu pour le logement des salariés.

Pour nous prononcer de manière conséquente sur cet aspect analysé, nous avons trouvé le Khi-carré combiné, repris dans le tableau n°2 ci-dessous :

**Tableau n°2 : Calcul du Khi-carré combiné sur la citoyenneté au travail dans les entreprises minières suscitée par la contre-valeur de logement**

R \ I	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oui	35	72	46	52	38	32	39	46	44	56
Non	362	325	351	345	359	365	368	351	353	341
$\chi^2$ cal.	269,342	161,23	234,318	216,244	259,548	279,316	256,324	234,318	240,506	204,596
$\chi^2$ 0.01 (6,64)	>	>	>	>	>	>	>	>	>	>

**Légende :**

R : réponse

I : items

$\chi^2$  cal. Khi-deux calculé

$\chi^2$  0.01= 6,64 valeur critique de table au seuil 0,01 avec un degré de liberté égal à l'unité

> supérieur

Nous rejetons l'hypothèse nulle dans toutes les dix situations. En d'autres termes, la contre-valeur de logement que les salariés perçoivent suscite la non-citoyenneté. D'abord, ils ne sont ni polis ni courtois envers le chef. Ils ne remplissent pas leurs tâches professionnelles telles qu'elles leur ont été demandées. Ils ne restent pas loyaux envers lui. Ensuite, ils ne font pas éloges du chef, ne lui font confiance ni ne coopèrent avec lui. Ils trouvent qu'il n'est pas opportun de continuer à communiquer avec lui. Enfin, ils ne lui donnent pas les informations importantes concernant la production, jettent le tort et résistent contre lui. Les salariés trouvent inutile qu'ils se réconcilient avec le chef au cas où un différend les opposerait.

Le Khi-deux combiné est la sommation des Khi-carrés partiels trouvés et est égal à 2355,742. En conclusion, nous affirmons que la contre-valeur de logement est à la base de comportement de non-citoyenneté au travail.

**Danger de manque de citoyenneté au travail**

Le montant de logement non équitable crée des tensions dans l'entreprise et, par moment, de

situation dévastatrice. Il est à la base de la maladresse relationnelle. Il perturbe les relations professionnelles qui, constamment, engendrent des attitudes défavorables, nocives dans le milieu professionnel et qui sont à la base des paroles mal placées contre le chef. Ce montant nuit à l'enthousiasme et fait que le salarié réagisse par l'indifférence, le dénigrement, l'isolement et même les menaces. L'ambiance et le climat de travail se dégradent, se trouvent tendus et débouchent sur la violence.

Le montant de logement perçu complique et rend difficile la collaboration et les relations non satisfaisantes. Le salarié n'est pas heureux. Il estime que le chef a outrepassé les limites. Il perd la confiance qu'il avait en lui avant. Il est déçu et irrité à tout moment. Il se méprise, reste révolté et vit dans le désespoir. Il se sent humilié, se replie sur lui-même, réalise des récriminations internes, devient agressif et opte pour des attitudes défensives. Il se soucie peu des autres, renforce de comportement d'évitement et de retrait envers autrui, devient maussade, mécontent et membre inefficace du groupe.

## Discussion des resultats

S'investir dans le comportement de citoyenneté au travail ou son contraire dépendrait aussi des attitudes favorables ou défavorables que l'employé développe par rapport à la rémunération (à travers la contre-valeur de logement) selon qu'elle est équitable ou non. Nous avons découvert, à cause de contre-valeur de logement qui n'est pas équitable, que le salarié développe le comportement de non-citoyenneté au travail (88,41%). Le salarié paraît comme s'il n'a pas de sens de responsabilité. Il n'est pas généreux. Il ne développe pas, par conséquent, une conscience professionnelle exigeante, lui permettant ainsi de faire le mieux pour gagner sa propre estime et celle des autres. Il ne développe pas, comme dit K. Chatzis (1999, p.29), *la responsabilité vis-à-vis de soi-même dans la réalisation d'une tâche*.

L'explication donnée est contraire à l'idée relevée par L. Henry (2004, p.79) qui trouve que *le civisme, dans une entreprise, développe l'esprit sportif mais aussi un degré le plus élevé de satisfaction au travail*. Cette différence est due au fait que la rémunération non équitable, à travers la contre-valeur de logement, perçue dans les entreprises minières, ne développe pas les vertus de la sociabilité qui, en principe, aurait inscrit la personne dans le réseau des solidarités sociales. Il n'adhère pas aux valeurs de

l'entreprise. Il n'obéit pas avec tout son être à l'autorité établie. Il manifeste un faible sentiment de compétition. Il y a insatisfaction qui entraîne, selon C. Levy-Leboyer (2005, p.153), *l'instabilité professionnelle et qui réduit les comportements de loyauté envers l'organisation*.

La divergence d'idées avec L. Henry s'accroît davantage parce que la contre-valeur de logement, dans les entreprises minières, ne permet pas au travailleur de jouer un rôle dans la société. Il ne développe pas, non plus, de bons sentiments envers le prochain. Il ne lui manifeste pas d'admiration. Il ne travaille pas de manière résolue, étant donné qu'il n'a pas confiance en lui et ne le respecte pas.

Un salarié est en mesure d'évaluer la composante distributive de la justice organisationnelle. Il compare ses récompenses reçues par rapport à celles touchées par un autre individu qui fait partie du même contexte organisationnel. En faisant des comparaisons, il est soumis à des forces contradictoires. Il se sent déséquilibré et perçoit l'iniquité. Il estime que l'autre reçoit des récompenses plus que lui-même n'en reçoit. Pour qu'une relation équitable d'échange existe, il est souhaitable, idéalement, de partager des rapports égaux des bénéfices ou même des pertes. C'est seulement à ces conditions que l'on peut espérer parler de la citoyenneté au travail.

Aspect fondamental de l'activité humaine consistant à vivre avec les autres, la citoyenneté touche non seulement à la question des droits et des obligations mais aussi aux idées de justice sociale. La citoyenneté au travail entend renforcer la cohésion sociale. Elle crée des possibilités de dialogue et d'interaction pour susciter la prise de conscience des droits et des responsabilités de chacun. Il s'agit ici de la citoyenneté socioéconomique qui met en exergue, d'une part, la loyauté et la solidarité et, d'autre part, le droit, pour un salarié, à un niveau minimum de vie.

Nous avons trouvé que le salarié n'est pas attiré par autrui, le chef. Il n'éprouve pas des sentiments de considération envers ce dernier. En d'autres termes, cela signifie qu'il ne cherche ni l'harmonie ni le développement de bonnes relations. Il a, au contraire, l'intention de blesser et ne pas maintenir le climat social serein au travail. Plus les conditions de logement sont peu intéressantes, c'est-à-dire non équitables, plus il y a développement des comportements contreproductifs. Et P. Fortin (2009, p.88), à travers ses analyses, déclare que *les trois formes d'équité (externe, interne et individuelle) exercent une influence négative sur la déviance.*

Les deux résultats vont dans le même sens. En effet, le montant d'argent qui lui est donné, en termes de rémunération liée à la contre-valeur de logement,

laisse voir que le travailleur n'est pas pris en considération. Il a de la valeur que l'entreprise ne reconnaît pas. Il développe, par conséquent, les sentiments de non appartenance à l'entreprise. Il perd la patience et la modestie. Le salarié ne fait pas preuve de respect et d'esprit d'ouverture à l'égard du prochain. Il n'agit donc pas dans le respect des autres. Il est moins courtois et ne traite pas avec attention méritée autrui. Il pense qu'on a abusé de la confiance qu'il a accordée à l'entreprise. Il n'a pas tellement d'intentions altruistes et ne prend pas, non plus, son chef avec la valeur de toute personne en tant qu'être humain.

Nous avons découvert que les salariés ne sont pas tellement réservés envers leur chef, à cause de contre-valeur de logement non-équitable. Ils sont un peu moins polis et moins courtois. Sur le terrain, nous avons observé qu'ils produisent, en effet, des comportements qui nuisent à travers des mots déplacés. En d'autres termes, ils se caractérisent et se distinguent par des attitudes offensantes comme, par exemple, injurier ou proférer des injures, raconter des histoires humiliantes de quelqu'un mais en parlant du chef (paroles et gestes symboliques), etc. Les salariés perdent le sens de la conscience morale et de l'éthique professionnelle. Ils s'investissent dans des attitudes qui vont à l'encontre de la dignité et de la considération du

prochain. Le travail perd, par conséquent, l'une de sa portée et de sa valeur.

Nos résultats confortent ceux obtenus par R. Agouri (2011, p.79) qui pense que *les comportements contreproductifs ne doivent pas être en relation avec le sens du travail*. Ils sont, également, corroborés par A. Maghini (2014, pp.90-91) qui trouve que *la satisfaction extrinsèque a un effet sur l'intention de quitter*. Cette situation s'explique par le fait que la rémunération perçue par le salarié, à travers la contre-valeur de logement, ne lui donne pas la possibilité de développer de bonnes relations avec le prochain, c'est-à-dire de créer les liens d'attachement avec lui et de se préoccuper de lui. La rémunération, à travers la contre-valeur de logement, ne procure pas au salarié l'obtention d'un statut valorisé dans la société et ne lui permet pas d'être utile et d'accomplir un projet important.

Nous avons trouvé que la contre-valeur de logement non-équitable ne permet pas à l'agent d'exécution de rendre service au chef, de lui rester loyal, de faire ses éloges et lui faire confiance. Cela signifie qu'en présence du chef, le salarié se comporte de manière hypocrite alors qu'il veut, en réalité, lui faire mal, le blesser ou lui nuire. Il a une représentation suffisamment négative de ce dernier, annulant ainsi l'effet bienveillant du travail. Il a une évaluation systématiquement défavorable du mode de

socialisation et de valeur qu'il se fait en général, de son chef.

Nos résultats montrent qu'il y a méfiance entre le salarié et son patron. Ils vont dans les sens opposés de M. Tremblay, P. Guay et G. Simard (2000, pp.11-13) qui veulent qu'il y a *une véritable justice organisationnelle à partir de pratique rigoureuse de Gestion des Ressources Humaines*. La divergence est due au fait que la rémunération, à travers la contre-valeur de logement, dans les entreprises minières, n'est pas une source ni une opportunité majoritaire de la réalisation et d'actualisation de soi. Elle ne développe pas chez les salariés le sentiment d'être une personne, sentiment de dignité et de valeur personnelle. Elle n'encourage pas, non plus, le développement de vertus de sociabilité, de considération et de reconnaissance.

Nous avons trouvé, à cause de contre-valeur de logement qui est non équitable, que le salarié ne communique pas tellement avec son chef. Il ne lui donne pas assez d'informations et ne coopère pas, non plus, avec lui. Cela signifie, en d'autres termes, que l'agent s'arrange pour ne pas assez échanger avec le chef. Il retient l'information. Il pense que le chef abuse de son pouvoir. Il bannit la coopération et même l'efficacité, d'autant plus que cette dernière passe également par la communication.

Nos résultats contredisent ceux de M. Cormier (2008, pp.77 et 96) qui veut que *la citoyenneté au travail soit liée à l'efficacité de l'équipe de travail*. La communication reste un des éléments, notamment dans le cadre de l'hygiène et sécurité au travail, aussi d'importance non négligeable. *Si elle n'existe pas, les intentions sont mauvaises comme, par exemple, celles trouvées par P. Garner (2015, p.243) de vouloir partir de l'entreprise* ou de U. Hess (2003, p.15) de *plonger dans la colère*. Le salarié ne se sent pas, en effet, utile étant donné que la rémunération, à travers la contre-valeur de logement, n'est pas l'outil de développement personnel. L'agent ne sait pas développer la loyauté envers celui-là même qui est à la base de la torture socio financière dont il est victime. L'agent estime que le chef a trahi la confiance et, à tout moment, reste, par conséquent, une menace pour son bien-être dans l'entreprise. Il ne développe pas la sensibilité pour reconnaître la valeur de l'autre. Il est tenté, parfois, à porter atteinte à la dignité de son chef.

### **Conclusion generale**

Le travail salarié permet d'accéder à un statut et à une reconnaissance sociale nécessitant, réciproquement, que le citoyen de la cité devienne, par ce fait même, aussi citoyen de l'entreprise. La citoyenneté, dans le monde du travail, se caractérise par un ensemble de droits permettant aux salariés

de s'exprimer individuellement et d'intervenir collectivement sur les conditions de travail. Elle renforce la participation du salarié à la vie de l'entreprise par la compréhension mutuelle, la solidarité, l'engagement, la confiance. La citoyenneté au travail concerne l'inclusion sociale. Elle contribue de façon générale au fonctionnement efficace de l'entreprise exigeant ainsi un dévouement, une loyauté et reflétant un engagement.

La contre-valeur de logement, parce que non équitable, développe la non-citoyenneté au travail. Le salarié pose des actes apparemment flatteurs, en présence du chef, par hypocrisie. Dans la réalité, il n'est ni poli ni courtois envers le chef. Il ne veut, non plus, ni lui rester loyal ni remplir ses tâches professionnelles comme elles lui sont demandées. Il n'a pas tellement confiance et jette par moment tort sur le chef. Donc, les relations professionnelles entretenues par le salarié (envers son chef) ne sont pas bonnes (par rapport à la rémunération liée à la contre-valeur de logement). La manière dont il s'intègre à une communauté de travail n'est pas indiquée.

Par conséquent, nous émettons, à la lumière de l'équité organisationnelle, l'idée de la flexibilisation de la rémunération, à travers la contre-valeur de logement, qui est celle où la rémunération fléchit

aisément et est facile à réaménager. Elle répond à un objectif d'équité sociale. Elle se polarise, d'une part, sur les conditions d'existence de vie du salarié et sur la satisfaction de ses besoins élémentaires et, d'autre part, sur les résultats financiers de l'entreprise. Elle est une rémunération durable qui rend attractif le salarié par nécessité sociale. L'entreprise l'organise et s'y adapte pour conserver le niveau voulu des comportements productifs (ici la citoyenneté professionnelle). Il s'agit ainsi de la rémunération adaptée à laquelle l'entreprise fait recours pour améliorer les conditions de vie des salariés et établir des stratégies d'avenir pour l'épanouissement de tous. La flexibilisation participe à l'accroissement de revenu des salariés et doit

correspondre à l'évolution de la productivité. Elle s'adapte à un environnement fluctuant. Elle veut que le salarié et l'employeur négocient. Elle nécessite le fonctionnement libre pour pouvoir s'adapter aux chocs conjoncturels et un environnement socioéconomique en perpétuel changement.

L'étude menée a analysé rigoureusement la contre-valeur de logement par rapport aux comportements de citoyenneté au travail. Nous demandons aux chercheurs intéressés par cet aspect de ressources humaines, d'examiner soit une autre rubrique de la rémunération soit un autre comportement professionnel.

### References bibliographiques

1. Agouri, R. (2011). Les comportements d'équipiers et leurs liens avec la qualité de vie au travail, Maîtrise en Sciences de Gestion, Université de Montréal.
2. Bernaud, J.-L. et Lemoine, C. (2007). Traité de psychologie du travail et des organisations, Dunod, Paris (Sous la direction de).
3. Brunetaux, J.-B. (2012). Gestion des ressources humaines et communication,

- 6<sup>ème</sup> édition révisée et complétée, Presses de l'Université Catholique de l'Afrique Centrale, Yaoundé.
4. Chatzis, K. (1999). « De l'autonomie par l'indépendance à l'autonomie dans l'interaction », In *Quoi de neuf ?* S. vol., S. n°, pp.26-37.
  5. Cormier, M. (2008). La performance de citoyenneté des équipes de travail, Thèse de Doctorat en Psychologie, Université du Québec à Montréal.
  6. Duverger, M. (1961). *Méthodes des sciences sociales*, P.U.F, Paris.
  7. Fortin, P. (2009). Influence qu'exercent les formes d'équité liées à la rémunération sur les comportements déviants au travail, Maîtrise en Administration des Affaires, Université de Montréal.
  8. Garner, P. (2015). Les effets de l'équilibre travail/famille sur la satisfaction au travail et l'intention de départ des cadres : une investigation du rôle modérateur du sentiment d'efficacité personnelle, Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université de Lorraine.
  9. Henry, L. (2004). Relation entre le degré de satisfaction au travail et les comportements de citoyenneté organisationnelle chez les enseignants au secondaire, Maîtrise en Sciences de l'Éducation, Université du Québec.
  10. Hess, U. (2003). *Les émotions au travail*, Fellow Cirano, Montréal.
  11. Lefèvre, P. et Mura, Y. (2010). Promouvoir les ressources humaines en action sociale et médico-sociale, Dunod, Paris.
  12. Levy-Leboyer, C. (2005). La personnalité un facteur essentiel de réussite dans le monde du travail, Editions d'organisation, Paris.
  13. Luwenyema, L. (1989). *Précis de droit du travail zairois*, Edition Lule, Kinshasa.

14. Maghini, A. (2014). « Satisfaction au travail, implication organisationnelle et intention de départ volontaire : cas des techniciens de maintenance d'une entreprise de câblage », In *European Scientific Journal*, Vol.10, n°35, pp.80-92.
15. Mwenze Wa Kyungu E. J.-P. (2016). Philosophie de l'éducation. L'idéal pour l'école et le développement social du
16. Supiot, A. (2004). *Le droit du travail*, 4<sup>ème</sup> édition mise à jour, « Que sais-je ? », P.U.F, Paris.
17. Tremblay, M., Guay, P., Simard, G. (2000). *L'engagement organisationnel et les comportements discrétionnaires:*
18. *l'influence des pratiques de gestion des ressources humaines*, série scientifique CIRANO (Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations), Montréal.