

LES PROFILS DE L'EMPLOI ET DE L'EMPLOYÉ DE MAISON EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO

JOB AND DOMESTIC EMPLOYEE PROFILES IN THE DEMOCRATIC REPUBLIC OF CONGO

MAKAYA KHENGE Kermelis

Professeure associée

Faculté d'Administration des Affaires et Sciences économiques (FASE)

Unité de recherche sur l'analyse des organisations, innovation et gestion

Université Protestante au Congo

République Démocratique du Congo

makyakermelis@gmail.com

MUANZA Kabangu Muanyinay

Professeur associé

Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation

Laboratoire de Psychologie du Travail et des Organisations

Université de Kinshasa

République Démocratique du Congo

kabangumuanza@hotmail.com

Date de soumission : 12/11/2022

Date d'acceptation : 07/02/2023

Pour citer cet article :

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

Résumé

En République Démocratique du Congo, le travail de maison s'apparente au travail au noir. En vue de définir les profils de l'emploi et de l'employé de maison nous avons formulé cinq hypothèses. L'une d'elles est en rapport avec le profil de l'employé et les quatre restantes visent le profil de l'emploi. Leur test a été réalisé avec deux indicateurs statistiques, notamment la médiane et le pourcentage, obtenus après avoir interrogé 190 employés de maison de Kinshasa avec un questionnaire. En effet, le personnel de maison congolais est généralement jeune, de genre féminin, scolarisé et de toute origine régionale et / ou ethnique. Il travaille à proximité de sa résidence. Il 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. Ce pessimiste portrait doit interpeller les législateurs congolais et nécessiter la précision des fondements juridico-sociaux de la relation entre employeur et employé pour protéger socialement l'emploi de maison et son occupant.

Mots clé : « Profil d'emploi » ; « Profil d'employé de maison » ; « Emploi domestique » ; « Contrat psychologique » ; « Théorie de l'échange social ».

Abstract

In the Democratic Republic of Congo, housework is similar to undeclared work. In order to define the profiles of the job and the domestic worker, we have formulated five hypotheses. One of them is related to the employee profile and the remaining four relate to the job profile. Their test was carried out with two statistical indicators, namely the median and the percentage, obtained after interviewing 190 household workers in Kinshasa with a questionnaire. Indeed, Congolese domestic staff are generally young, female, educated and of any regional and/or ethnic origin. He works near his residence. He is vulnerable, because without social security coverage, without defense of his salary interests but with a verbal contract therefore impossible to trace in the event of a problem. His work is physically exhausting and poorly paid. This pessimistic portrait must challenge the Congolese legislators and require the precision of the legal and social foundations of the relationship between employer and employee to protect socially the employment of house and its occupant.

Keywords : "Job profile" ; "Employee profile" ; "Domestic job" ; "Psychological contract" ; "Social exchange theory".

Introduction

« La notion d'emploi est l'autre face de la notion de travail au sens économique du terme, c'est-à-dire une activité humaine créatrice d'utilités transférables à autrui. Ainsi (...) elle inscrit le travail dans un système de division sociale des tâches et désigne, dans son acceptation usuelle, le travail dont le résultat fait l'objet d'un échange rémunéré » (Vincens, 1994, pp. 331-335).

Dans le même ordre d'idée, l'emploi est couramment défini (Firecka, 1 févr. 2019) comme l'exercice d'une profession dans le cadre d'une activité rémunérée par un salaire, un traitement (dans la fonction publique) ou des honoraires (pour les indépendants).

La profession est une occupation déterminée dont on peut tirer ses moyens d'existence (Dictionnaires Le Robert) ou une activité rémunérée et régulière exercée pour gagner sa vie (Piriou, 1999). À dominante intellectuelle, elle est différente de métier qui est à dominante manuelle.

En tant que situation dans laquelle les activités de production de biens et de services sont déclarées et rémunérées, l'emploi est évalué en fonction des dimensions économiques (le niveau de salaire, les revenus exceptionnels, les avantages en nature, la sécurité économique) et des dimensions non économiques (les conditions de travail, la pénibilité, la variété des tâches, la qualité des relations professionnelles, l'exposition au stress, les perspectives de carrière, le potentiel de formation). C'est la raison pour laquelle les emplois sont généralement perçus différemment selon leurs représentations sociales et classés (et qualifiés) selon les niveaux d'études de leurs occupants.

Par conséquent, leur polarisation introduit la séparation entre les emplois stables, qualifiés, de qualité et les emplois atypiques, précaires, de qualification et de qualité moindres (Firecka, 1 févr. 2019). Particulièrement, l'emploi de personnel de maison compte parmi les emplois atypiques, précaires, de qualification et de qualité moindres.

Historiquement, le personnel de maison, en tant qu'une « personne exerçant des tâches domestiques au domicile d'une autre personne contre rémunération » (<https://www.linternaute.fr> > Dictionnaire, 10 octobre 2022), a connu plusieurs dénominations : gens de maison, employé de maison, bonne, domestique, femme de chambre, femme de ménage, femme employée de maison, travailleur à domicile. Travailleur au domicile privé d'un particulier, il effectue des travaux à caractère familial ou ménager tel que l'entretien du domicile, la désinfection des sanitaires, la vaisselle, le nettoyage des appareils électroménagers, la prise en charge du linge (lessive et

repassage), les courses, la cuisine, la garde d'enfants et leur accompagnement à l'école,...(<https://travail-emploi.gouv.fr> > article > employe-de-maison, 9 janv. 2023).

Précaire et s'apparentant au travail au noir en République Démocratique du Congo (RDC), le travail de maison s'obtient soit sur recommandation (parrainage) soit via réseau associatif soit en faisant du porte-à-porte. Dans tous les cas, un entretien d'embauche a lieu. Il porte couramment sur les origines ethniques ou régionales du candidat ou de la candidate en présence, son âge, son état civil, son adresse, ses références professionnelles, ses ambitions salariales, les conditions des prestations (leur nature et leur durée : journalière, hebdomadaire ou mensuelle).

Le travail de maison fait l'objet des contrats « informels » (Devetter & Horn, 1^{er} septembre 2011), oraux et déséquilibrés (König, 22/06/20). En effet, de même qu'il est relativement facile de remplacer un employé de maison, de même ce dernier est libre de quitter son emploi quand il le souhaite. Ainsi les deux, employeur et employé de maison, jouissent, chacun, de la liberté de rompre le contrat qui le lie à l'autre quand il le veut. Seuls le processus de recrutement et les circonstances qui l'accompagnent peuvent amener aux exceptions.

Avec cette réserve peut-on parler du contrat psychologique afin de valoriser l'emploi de maison ! Le contrat psychologique est un contrat composé de croyances selon lesquelles des obligations réciproques basées sur des promesses implicites ou explicites régissent la relation d'échange qui lie l'employé à son organisation (Rousseau, 1990). De caractère subjectif, idiosyncrasique et dynamique, il a deux composantes (Rousseau, 1990 ; Robinson & Morrison, 2000 ; Rousseau, 1995 ; Rousseau, et al., 2014) : le contrat transactionnel et le contrat relationnel. Enraciné dans l'échange économique, le contrat transactionnel inclut des obligations à caractère monétaire ou matériel, explicites et à court terme. Tandis que le contrat relationnel est enraciné dans la théorie de l'échange social de Blau (1964) et inclut essentiellement des obligations, d'ordre socio-émotionnel, généralement implicites, difficilement spécifiées d'avance et qui sont à long terme (...).

La théorie de l'échange social stipule que la confiance est indispensable pour qu'un échange social durable puisse se développer entre l'individu et son organisation (Blau, 1964)-(Guerrero & Herrbach, 2009, P.20). Autrement dit, l'une des parties doit obligatoirement accorder sa confiance à l'autre partie afin d'espérer un « retour d'ascenseur » suite à ses investissements (Cole, Schaninger Jr et Harris, 2002). En effet, la confiance est présentée comme une composante majeure de l'échange social qui se construit dans un processus d'échange durable et réciproque (Blau, 1964)-

(Guerrero & Herrbach, 2009, P.6). Mieux encore on considère que la confiance organisationnelle joue un rôle fondamental dans l'échange social entre l'individu et son organisation contrairement à l'échange économique qui ne nécessite pas de confiance (Guerrero & Herrbach, 2009, P. 7-8). Dès lors, la confiance garantirait la stabilité de l'emploi de maison à l'aune de la durée de la relation employeur-employé.

Sans cette confiance ou pas, les employeurs et les employés de maison congolais gèrent quotidiennement l'incertitude. Les premiers menacent de renvoi les deuxièmes chaque fois qu'ils commettent une faute ou une maladresse. Le recadrage, infantilisant et parfois non justifié, de ces derniers est quasi permanent. Les employeurs se plaignent, quelques fois, des absences non autorisées, non signalées et non justifiées de leur personnel de maison. En même temps, il arrive qu'ils fassent l'objet des critiques sournoises de la part de ce dernier auprès des proches.

Dans une telle ambiance, l'emploi de maison est-il stable en RDC ? Quel est le profil du personnel de maison congolais ? Comment peut-on envisager la régularité de ce dernier au travail ? Qu'en est-il de sa charge de travail et de sa rémunération ?

En guise de réponse à ces questions quelques hypothèses ont été formulées. Notre objectif a été précisé avant d'évoquer l'intérêt de notre recherche. Après la présentation de notre méthodologie les résultats obtenus ont été discutés avant d'en tirer notre conclusion.

1. Hypothèses, objectif et intérêt de travail

1.1. Hypothèses

Dans la conjoncture socio-économique congolaise actuelle (du chômage massif, de l'inflation exacerbée, de l'insécurité sociale, de la menace contre le patriotisme, de la baisse de pouvoir d'achat permanente, de la misère de la couche populaire), la confiance est un gage de la stabilité de l'emploi de maison. Malgré sa dimension subjective et son caractère aléatoire, elle peut provenir des conditions de travail notamment salariales, du genre du ou de la future employée, de son lieu de résidence, de son âge, de son niveau d'études et de ses origines provinciales et / ou ethniques.

Considérant tout ce qui précède, le personnel de maison congolais serait généralement jeune, de genre féminin, de faible niveau d'éducation (études) et des mêmes origines régionales et / ou ethniques que son employeur. Il serait vulnérable du fait de la forme de son contrat de travail et de ses corollaires notamment l'absence de la couverture sociale et de la défense des intérêts salariaux.

Il n'habiterait pas loin de son lieu de son travail. Enfin, l'emploi de maison serait physiquement épuisant et mal rémunéré.

1.2. Objectif

Avec ces cinq hypothèses, notre objectif est non seulement de dégager le portrait de l'emploi et de l'employé de maison congolais mais aussi de préciser les fondements juridico-sociaux de la relation entre employeur et employé, et d'éprouver l'opinion congolaise sur le volume du travail de maison et sa rémunération.

1.3. Intérêt

L'intérêt de cette recherche est de susciter une représentation positive du travail de maison dans un environnement socio-économique instable et aux conséquences imprévisibles sur la vie personnelle et familiale, d'une part, et de sensibiliser les législateurs à lui doter d'un statut professionnel stable. Opérationnellement et stratégiquement, ce travail constitue une alerte sur le sort du personnel de maison en RDC et souligne l'opportunité de création de beaucoup d'emplois formels de maison dans la mesure où les femmes congolaises s'absentent de plus en plus de leurs domiciles pour des raisons professionnelles et éprouvent de difficulté à assurer une prise en charge normale et régulière des tâches domestiques qui leur sont traditionnellement et culturellement dédiées.

2. Méthodologie

La mise à l'épreuve de ces hypothèses a été effectuée avec les données récoltées avec un questionnaire. Celui-ci a l'objet d'une administration assistée ou de face à face (Lavandier, 15/08/2020 ; <https://www.creatests.com> › modes-d-administration-de-..., 11 novembre 2022 ; Ganassali, 2014). En effet, les individus visés ont été rencontrés chez eux pour les uns et sur leurs lieux de travail (en l'absence de leurs patrons) pour les autres. Ils ont été aidés à répondre, avec précision, aux questions après leur lecture.

Au total, ont été interrogées 190 personnes de vingt-quatre communes de la ville province de Kinshasa (Nsele, Barumbu, Limete, Lemba, Kisenso, Matete, Ngaliema, Bumbu, Bandalungwa, Lingwala, Ngiri-ngiri, Kasa-Vubu, Selembao, Kintambo, Maluku, Gombe, Masina, Ndjili, Kimbanseke, Mont-Ngafula, Ngaba, Kalamu, Makala et Kinshasa). Il s'agit d'un échantillon non-probabiliste (*nonprobability sampling*) ou empirique parce que le nombre total des employés de maison de la RDC et encore moins de la ville province Kinshasa n'est pas connu.

Les données récoltées sont traitées avec les techniques de médiane et de pourcentage. De ce fait, deux indicateurs statistiques sont utilisés pour tester nos hypothèses, la *médiane* et le *pourcentage*.

La *médiane* est la valeur qui sépare la moitié inférieure de la moitié supérieure d'un ensemble ou la partie centrale d'une distribution ou la mesure de tendance centrale qui indique le centre de la série de données ou encore la valeur qui sépare une distribution ordonnée en deux groupes qui contiennent le même nombre de données (<https://www.alloprof.qc.ca/elevés/la-médiane-m1412>, 17 octobre 2022) ou, enfin, un nombre tel qu'il y ait autant de valeurs inférieures ou égales à ce nombre que de valeurs supérieures ou égales à ce nombre (<https://college-montaigne.fr/uploads/maths/4...>, 17 octobre 2022).

Le *pourcentage* est obtenu en divisant la valeur partielle par la valeur totale puis multiplier par 100).

3. Résultats : présentation et discussion

Les résultats de notre enquête sont présentés et discutés hypothèse par hypothèse.

3.1. Première hypothèse

Le profil du personnel de maison congolais est cerné avec les questions relatives à l'âge, au genre, au niveau d'études et aux origines ethniques ou régionales des enquêtés. En effet, nous présumons que le personnel de maison congolais serait généralement jeune, de genre féminin, de faible niveau d'éducation (études) et de la même origine régionale et / ou ethnique que son employeur.

3.1.1. Contrôle de la variable âge

Tableau 1 : Effectifs des sujets selon la variable « âge »

Âge	E	%
18 à 25 ans	22	12
26 à 35 ans	54	28
36 à 45 ans	59	31
46 à 55 ans	42	22
56 à 65 ans	13	7
Total	190	100

Source : Nos enquêtes auprès des employés de maison à Kinshasa, février 2022.

Légende : E = effectif ; % = pourcentage.

Plus des neuf dixièmes de notre échantillon soit 177 sujets (93 % de l'échantillon) sont âgés de 18 à 45 ans dont la majorité se situe entre 36 et 45 ans (31 % de l'échantillon). Ceux qui s'approchent de l'âge de retraite soit 13 personnes (7 % de l'échantillon) sont minoritaires. Ainsi, il apparaît que les employés de maison congolais sont majoritairement jeunes, c'est-à-dire à l'âge d'assumer avec efficacité des responsabilités sociales. En effet, les travaux ménagers nécessitant parfois un grand effort physique, les jeunes sont préférables aux « vieux ». Cette préférence peut être également expliquée par la sacralisation du droit d'aînesse dans la culture africaine. À ce titre, la différence de génération peut polluer ou dépolluer la relation employeur / employé. Soit l'autorité de l'employeur est mise à mal quand l'employé est âgé, soit elle est exercée abusivement quand ce dernier est jeune. Par ailleurs en Afrique, les personnes de 3^{ème} âge sont soit sensées jouir du fruit de leur travail, soit prises en charge par leurs enfants. « Chaque enfant est amené à soutenir ses parents dès l'instant où il prévoit un grand besoin du soutien familial dans l'immédiat ou dans l'avenir » (Bamba, 2023, P.114). C'est l'illustration de la théorie de retro-protection de Muanza (2022, P.4) « selon laquelle autant les parents protègent les enfants, autant ces derniers les protègent à leur tour. Autrement dit, les enfants sont considérés, dans les traditions africaines, comme un investissement. En fait, ils sont identifiés aux bâtons de la vieillesse. Ils jouent ainsi le rôle d'assurance vieillesse dans des sociétés traditionnelles où il n'existait pas une prise en charge officielle des personnes de troisième âge. » Ils deviennent « des maillons clés dans la pratique de certaines activités beaucoup plus difficiles (Oura & N'dri, 2016). Par conséquent, il n'est pas monnaie courante de voir une personne âgée effectuer des tâches ménagères chez un tiers à moins qu'elle soit déjà adoptée et considérée comme membre de la famille de ce dernier.

3.1.2. Contrôle de la variable « genre »

Tableau 2 : Effectif des sujets par « genre »

Genre	E	%
Féminin	125	66
Masculin	65	33
Total	190	100

Source : Nos enquêtes auprès des employés de maison à Kinshasa, février 2022.

Le tableau ci-haut renseigne que notre échantillon non probabiliste est composé de 66% des femmes et 33% des hommes. Cette féminisation du personnel de maison est justifiée par la nature des tâches lui attribuées. C'est, à titre de rappel, préparer de la nourriture, faire la vaisselle et la

lessive, prendre soin des enfants et assurer la propreté de la maison. À forte connotation féminine dans la culture africaine, ces tâches incombent donc quasi exclusivement à la population féminine (Adjamagbo, et al., 2016) et légitiment la préférence des femmes aux hommes lors du recrutement du personnel de maison. Outre la répartition traditionnellement africaine des tâches, il existe une autre raison culturellement africaine. Il s'agit de l'éducation des femmes orientée vers l'intérieur, symbole des tâches domestiques. Par ailleurs, « (...) dans leur quête d'adaptation et d'insertion sociale, de nombreuses filles vont rechercher un travail de fille de ménage dans les foyers » (Bamba, 2023, P.111).

Pourtant, dans leur étude réalisée à Cotonou au Bénin, Adjamagbo et al. (2016) ont découvert que la main-d'œuvre de maison féminine et jeune a une mauvaise réputation. Celle-ci est amplifiée par les tensions conjugales relatives aux infidélités des hommes. En effet, la domestique peut séduire le chef de famille (le mari) et le soumettre à son charme à travers l'alimentation en y mettant n'importe quelle substance. C'est ainsi que, selon certaines croyances africaines, manger un plat préparé par la domestique n'est jamais totalement anodin (Adjamagbo, et al., 2016).

3.1.3. Contrôle de la variable niveau d'études

Tableau 3 : Effectif des sujets par « niveau d'études »

Niveau d'études	E	%
Sans études	3	2
Études primaires	74	39
Études secondaires	105	55,3
Gradué	6	3.2
Licencié	1	0.5
Total	190	100

Source : Nos enquêtes auprès des employés de maison à Kinshasa, février 2022.

Concernant la variable niveau d'études, notre échantillon est majoritairement composé d'employés ayant un niveau d'études secondaires. Ces derniers représentent plus de la moitié de notre échantillon (55,3 % des sujets). Ils seraient préférés, car ils sont censés assurer le relais parental grâce à leur connaissance du français, la langue d'éducation familiale en milieu urbain. Avec cette compétence linguistique, ils peuvent accompagner les enfants à l'école sans danger grâce à leur compréhension des codes de la sécurité routière. Par ailleurs, avec leur notion de calcul, ils peuvent bien réaliser des courses pour la famille.

La préférence d'un personnel de maison avec éducation est également illustrée par les 39 % des sujets de niveau primaire et 3,7 % des sujets de niveau supérieur et universitaire. Par conséquent, il paraît difficile d'occuper un emploi de maison, en milieu urbain, sans avoir fréquenté l'école tel que renseigné par les 3 sujets représentant 2 % de notre échantillon. D'autre part, à cause du chômage urbain massif des jeunes en RDC la loi de l'offre et de la demande du travail réduit la marge de manœuvre de ces derniers dans l'occupation de l'emploi de leur choix. En d'autres termes, l'offre du travail étant faible il y a une forte probabilité de voir les personnes qui ont étudié occuper les emplois de bas niveau de qualification. D'ailleurs en 2022, le taux de chômage en RDC était de 84 % (<https://www.investindrc.cd> › Situation-economique-et-soci..., 04 février 2022).

3.1.4. Contrôle de la variable « origines ethniques »

Tableau 4 : Effectifs des sujets selon les « origines ethniques»

Origines linguistiques	E	%
Identiques	54	29
Différentes	136	71
Total	190	100

Source : Nos enquêtes auprès des employés de maison à Kinshasa, février 2022.

Confier sa maison à un(e) inconnu(e) et lui ouvrir son intimité, surtout en milieu urbain où les soupçons mutuels se développent facilement entre les personnes, au détour de l'actualité socio-politique, devient un préalable à gérer avant tout recrutement du personnel de maison. L'impératif est d'instaurer une relation de confiance entre les deux futurs partenaires, employeur et employé. D'une part, les origines ethniques/régionales peuvent servir de gage de confiance, la langue maternelle considérée comme une langue d'amour étant partagée. En effet, 29 % de notre échantillon ont déclaré avoir les mêmes origines linguistiques que leurs employeurs. Il ne peut s'agir du tribalisme, car l'embauche d'un employé de maison n'est pas le résultat d'un recrutement de masse.

D'autre part, la majorité de notre échantillon (71 % des sujets) a déclaré ne pas avoir les mêmes origines linguistiques que leurs employeurs. Cette découverte remet en cause l'attribution sociale congolaise de certains emplois ou professions à certaines ethnies. À part les origines linguistiques comme motif de recrutement d'un employé de maison d'autres références sont prises en compte. L'on peut évoquer le niveau d'études du demandeur ou de la demandeuse d'emploi, son âge, son

lieu de résidence, la cooptation, ... L'idéal recherché quand on embauche un employé de maison est de se garantir une vie normale, de se sentir protégé, de sécuriser sa maison et ses biens.

La synthèse des résultats de quatre tableaux ci-dessus (Tableaux 1, 2, 3 et 4) nous renseigne que le personnel de maison congolais est généralement jeune et de genre féminin mais pas de faible niveau d'éducation (études) et de la même origine régionale et / ou ethnique que son employeur. Ainsi est confirmée partiellement notre première hypothèse. En d'autres termes, le personnel de maison congolais est généralement jeune, de genre féminin, scolarisé et de toute origine régionale et / ou ethnique.

3.2. Deuxième hypothèse

Ainsi s'énonce notre deuxième hypothèse : « L'employé de maison congolais serait vulnérable du fait de la forme de son contrat de travail et de ses corollaires notamment l'absence de la couverture sociale et de la défense des intérêts salariaux. »

En effet, selon le Bureau International du Travail (1996), « les travailleurs à domicile sont particulièrement vulnérables du fait qu'ils ne sont pas suffisamment protégés sur le plan légal. Ils sont isolés et n'ont qu'un faible pouvoir de négociation. Ils touchent très souvent moins que le salaire minimum tout en travaillant de longues heures sans jouir de la sécurité de l'emploi et sans être capables de faire respecter les obligations contractuelles souscrites envers eux ».

Ainsi, cette deuxième hypothèse soulève trois préoccupations, la forme du contrat de travail du personnel de maison congolais, son enregistrement à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et son affiliation à une représentation syndicale. Elle est éprouvée avec les questions suivantes : « Aviez-vous signé un contrat écrit avec votre employeur lors de votre embauche ? », « Avez-vous un numéro d'identification de la sécurité sociale ? » et « Êtes-vous affilié à un syndicat des travailleurs domestiques ? ».

3.2.1. Forme du contrat de travail des employés de maison

Le contrat de travail est un document, à base juridique, qui garantit les droits et les obligations de l'employeur et ceux de l'employé. D'après les résultats obtenus (Tableau 5) en guise de réponse à la question « Aviez-vous signé un contrat écrit avec votre employeur lors de votre embauche ? », seuls 18 employés de maison sur un effectif total de 190 enquêtés soit seulement 9% de l'échantillon ont un signé contrat écrit avec leurs employeurs. Or, la majorité (91 % de

l'échantillon) fait l'exception. Elle a un contrat verbal. Cette situation la met dans une posture de fragilité.

Tableau 5 : Effectifs des sujets par « forme de contrat »

Formes du contrat de travail	E	%
Verbale	172	91
Écrite	18	9
Total	190	100

Source : Nos enquêtes auprès des employés de maison à Kinshasa, février 2022.

En effet, « Verba volant scripta manent », dit-on en latin. Ainsi, en l'absence d'écrit il n'aurait pas possibilité d'attester ce qui était convenu avant l'activité. De ce fait, en cas de conflit, ça sera la parole de l'employeur contre celle de l'employé ; sauf si la bonne foi agit. C'est pourquoi, bien que les Africains et particulièrement les Congolais privilégient culturellement l'oralité par rapport à l'écriture, la présence d'un tiers lors de la première rencontre entre l'employeur et l'employé serait la meilleure alternative pouvant permettre de rétablir la vérité. Ce tiers pourra permettre une résolution pacifique de conflit, son objectivité étant garantie.

Notre découverte est confortée par le roman d'Octave Mirbeau, « Le Journal d'une femme de chambre », publié en 1900 (Staron, 2004). Cette œuvre présente des personnages de domestique et leur triste condition. « Les contrats de travail sont oraux ou particulièrement déséquilibrés et les emplois peu stables sur les postes les moins qualifiés, remplacer une domestique étant relativement facile » (König, 22/06/20) comme en RDC notamment à Kinshasa.

3.2.2. Protection sociale des employés de maison

Aucun employé de maison interrogé, y compris ceux ayant déclaré détenir un contrat de travail signé, ne dispose d'un numéro d'identification à la CNSS (Tableau 6). Dès lors, personne de tous de nos enquêtés n'a ni de couverture sociale ni de protection sociale conformément aux réponses à la question « Avez-vous un numéro d'identification de la sécurité sociale ? ».

Tableau 6 : Couverture et protection sociales

Identification à la CNSS	E	%
Oui	0	0
Non	190	100
Total	190	100

Source : Nos enquêtes auprès des employés de maison à Kinshasa, février 2022.

Classiquement, la couverture sociale agit en complément des différents régimes de sécurité sociale, du tiers-payant au statut cadre (Euzéby & Reysz, 2014). Elle est un système qui permet de protéger un assuré social grâce notamment à des prestations qui lui permettront de se préserver des risques de la vie (...) qui entraîneraient une baisse de revenu, ou bien encore contre une augmentation de charge (Nezosi, 9 décembre 2021 ; <https://www.mutuelle.com> › Glossaire Lexique › Lettre C., 15 décembre 2022).

Autrement dit, la protection sociale est l'ensemble des mécanismes de prévoyance collective qui permettent aux individus ou aux ménages de faire face financièrement aux conséquences des risques sociaux, c'est-à-dire aux situations pouvant provoquer une baisse des ressources ou une hausse des dépenses (<https://fr.wikipedia.org> › wiki › Protection sociale ; <https://www.vie-publique.fr> › fiches › 24109-quest-ce-..., 14 avr. 2022).

Les principaux risques couverts de la protection sociale sont les suivants : la santé (la maladie, l'invalidité, les accidents du travail et les maladies professionnelles), la famille (les prestations familiales - allocations familiales, aides pour la garde d'enfants -, les indemnités journalières et prestations liées à la maternité), la vieillesse et la survie (les pensions de réversion), le logement (les allocations de logement), l'emploi (l'insertion, la réinsertion professionnelle et l'indemnisation du chômage), la pauvreté et l'exclusion (des prestations diverses en faveur des personnes démunies) et la dépendance (la prise en charge des personnes âgées ou handicapées).

L'on peut en déduire les 4 composantes ou branches de la protection sociale : maladie-maternité-invalidité, vieillesse, famille, accidents du travail et maladies professionnelles (<https://www.cairn.info> › économie-politique-de-la-protecti..., 18 décembre 2022).

La protection sociale a donc à la fois des objectifs matériels (permettre aux individus de survivre quand ils sont malades, ou âgés, ou chargés de famille nombreuses, par exemple) et des objectifs sociaux (réduire l'inégalité devant les risques de la vie et assurer aux individus un minimum de revenu leur permettant d'être intégrés à la société (<https://www.appuisante.fr> › caisses-securite-sociale, 5 janvier 2023)

Elle repose sur deux types de mécanismes (<https://www.vie-publique.fr> › fiches › 24109-quest-ce-..., 14 avr. 2022) : les prestations versées directement aux ménages en espèces (pensions de retraite, indemnités journalières en cas d'arrêt maladie) ou en nature (remboursements de soins de santé) et les prestations de services sociaux marquant l'accès à des services fournis à prix réduit ou gratuitement (crèches, hôpitaux).

Enfin, le bénéfice d'une protection sociale est soumis au versement mensuel des cotisations sociales obligatoires. Malgré cela, en RDC, les prestations de la CNSS sont sujettes à caution et leur impact est moins visible.

3.2.3. Syndicalisation des employés de maison

Aucun employé de maison enquêté n'est syndiqué tel que le démontrent les réponses à la question « Êtes-vous affilié à un syndicat des travailleurs domestiques ? » (Tableau 7). De ce fait, il y a lieu de ne pas confirmer l'effectivité et l'exhaustivité du respect et de la protection des droits au travail des employés de maison congolais, l'apanage des syndicats.

Tableau 7 : Syndicalisation des employés de maison

Affiliation à un syndicat	E	%
Oui	0	0
Non	190	100
Total	190	100

Source : Nos enquêtes auprès des employés de maison à Kinshasa, février 2022.

Un syndicat est une association de personnes pour la défense d'intérêts professionnels communs (<https://www.vie-publique.fr> > fiches > 24062-quest-ce-qu..., 20 sept. 2021). Il assure la défense collective et individuelle des intérêts des salariés, au niveau national et à l'échelle de l'entreprise. Il joue donc un rôle fondamental pour le respect du droit au travail, notamment le droit à des conditions de travail justes et favorables (<https://www.amnesty.fr> > focus > a-quoi-sert-un-syndicat, 23 mai 2022), à des congés payés, aux week-ends, à la retraite, à l'assurance chômage, aux congés maternité,...(CFTC, 20 août 2022). Y adhérer c'est être syndiqué ou syndicalisé. C'est la syndicalisation.

En guise de synthèse, l'employé de maison congolais est vulnérable, car il n'a pas de couverture sociale, ses intérêts salariaux ne sont pas défendus et son contrat est verbal donc difficile à retracer en cas de problème.

3.3. Troisième hypothèse

L'employé de maison congolais n'habiterait pas loin de son lieu de son travail. Cette troisième hypothèse est testée avec les questions « Où habitez-vous (commune uniquement) ? » et « Dans quelle commune allez-vous travailler ? ».

Il se trouve que nos enquêtés n'habitent pas très loin leurs lieux de travail. Soit ils habitent la même commune que leurs employeur, soit ils habitent à proximité de leurs lieux de travail, soit leurs résidences sont séparées de leurs lieux de travail par une commune, 2, 3 ou 4 communes. Alors que la ville de Kinshasa compte vingt-quatre communes.

Tableau 8 : Distance lieu de résidence / lieu de travail

Lieu de résidence et lieu de travail	E	%
- Même commune	51	26,84
- Communes voisines	55	28,95
- Lieux séparés par 1 commune	22	11,58
- Lieux séparés par 2 communes	33	17,37
- Lieux séparés par 3 communes	17	8,95
- Lieux séparés par 4 communes	8	4,21
- Sans réponse	4	2,10
Total	190	100

Source : Nos enquêtes auprès des employés de maison à Kinshasa, février 2022.

Pour l'employé, la proximité résidence / lieu de travail assurerait la qualité de vie en permettant un équilibre entre le travail et la famille grâce à la réduction du temps de trajet entre le lieu de travail et la résidence, préviendrait la fatigue physique liée à la durée du trajet domicile-lieu de travail et réduirait les frais de transport, éviterait les conflits liés au retard et garantirait la régularité au travail.

Pour l'employeur, elle préviendrait les absences et les retards, offrirait la possibilité d'atteindre le plus facilement et le plus rapidement possible l'employé en cas de besoin ou de problème. Bref, elle augmenterait le capital de confiance entre les deux, l'employeur et l'employé.

3.4. Quatrième hypothèse

L'emploi de maison serait physiquement épuisant. Ainsi est formulée notre quatrième hypothèse. Elle concerne la charge de son travail de l'emploi de maison.

En psychologie, « la charge de travail désigne un niveau de mobilisation du sujet pour accomplir une opération donnée ; selon ce niveau il est possible de parler de sous-charge – lorsque la mobilisation se révèle inférieure aux capacités de l’individu – ou de surcharge quand elle dépasse ses capacités » (Leduc, 2016, P.79). En ergonomie, elle est définie comme « ce qui pèse sur le travailleur » et qu’il importe donc de réduire ou d’aménager (Livian, Baret & Falcoz, P.89, 2004). Elle est parfois synonyme d’effort permettant de réaliser une tâche.

La charge de travail désigne aussi bien l’ensemble des tâches à réaliser, que les effets sur l’homme des activités effectivement mises en œuvre. En d’autres termes, elle peut être « envisagée du point de vue des sollicitations des exigences et des contraintes imposées au travailleur, mais aussi du point de vue de ses répercussions, c’est-à-dire, des conséquences pour le travailleur et son activité » (Lancry, 2009). En particulier, l’énergie développée par le corps pour accomplir le travail ou la charge de travail physique relève des contraintes physiques (manipulation répétée de charges lourdes, postures statiques prolongées ou inconfortables, piétinements et déplacements fréquents) imposées à l’organisme dans l’exécution des tâches et leurs effets sur la personne. Les éléments participant à la charge physique sont les postures (postures statiques assises ou debout, postures anormales ou contraignantes) et les mouvements (mouvements répétitifs, levers et ports de charges physiques lourdes).

Concernant la présente étude, la charge de travail physique est évaluée en fonction du nombre de jours de travail par semaine, du nombre de jours fériés travaillés, du nombre de personnes au domicile et de l’ancienneté au travail.

3.4.1. Ancienneté au travail

À l’instar de la méthode des incidents critiques, la charge de travail est déduite de l’ancienneté au travail. Celle-ci peut être considérée comme un indice aussi bien de fidélité à l’organisation (employeur). Toute chose restant égale par ailleurs et fi fait de la résilience, elle est aussi un indice d’adaptation au travail ou mieux de « normalisation » des conditions de travail notamment des conditions physiques. Dans cet ordre d’idée, une grande ancienneté signifierait que ces dernières sont supportables et non épuisantes. Or, les résultats de notre enquête obtenus avec la question « Depuis combien de temps occupez-vous votre emploi actuel ? » démontrent le contraire.

Tableau 9 : Ancienneté des employés de maison

Ancienneté	E	%
1	75	39,47
2	37	19,47
3	30	15,79
4	13	6,84
5	13	6,84
6	5	2,63
7	2	1,05
8	6	3,16
9	1	0,53
10	3	1,58
12	1	0,53
14	1	0,53
16	2	1,05
17	1	0,53
Total	190	100

Source : Nos enquêtes auprès des employés de maison à Kinshasa, février 2022.

$$\text{Médiane} = 7+8 / 2 = 15 / 2 = 7,5 \text{ ans}$$

En effet, la majorité des employés de maison interrogés, 175 soit 92,09 % de l'échantillon, ont une petite ancienneté. Celle-ci est de 1 à 7 ans, donc inférieure à l'ancienneté médiane de la distribution (7,5 ans). En plus, 58,94 % de l'échantillon ont 1 à 3 ans d'ancienneté dont 39,47 % avec 1 an d'ancienneté et 19,47 % avec 2 ans d'ancienneté. Par conséquent, cette petite ancienneté traduirait un turnover trop élevé ou une rotation élevée en nombre de départs susceptible d'être expliqué, entre autres, par une charge de travail importante (TENDANCES RH, 3/12/2021). Toutefois, cette conclusion peut être nuancée si et seulement si les employés de maison ayant une petite ancienneté sont les premiers à occuper leurs emplois et n'ont remplacé personne.

3.4.2. Jours de travail par semaine

D'après le droit du travail congolais dans son article 13, la durée normale hebdomadaire de travail du personnel domestique est de 54 heures considérées comme équivalentes à la durée légale du travail et rémunérées sur base de 8 heures de travail effectif journalier. En termes de jours, la durée admise de présence continue au travail du personnel domestique congolais est de 7 jours (54 heures / 8 heures). Sans aucune détermination de temps de récupération, cette durée paraît excessive eu égard à l'exigence de la qualité de vie au travail basée sur la conciliation entre la vie de travail et la vie hors travail, d'une part, et du besoin de restauration physiologique.

Tableau 10 : Nombre de jours de travail par semaine

Nombre de jours de travail par semaine	E	%
2	1	0,53
3	5	2,63
4	3	1,58
5	12	6,32
6	165	86,84
7	4	2,10
Total	190	100

Source : Nos enquêtes auprès des employés de maison à Kinshasa, février 2022.

$$\text{Médiane} = 4 + 5 / 2 = 9 / 2 = 4,5$$

Or, dans tous les établissements publics ou privés congolais, même d'enseignement ou de bienfaisance, la durée légale du travail des employés ou ouvriers de l'un ou de l'autre sexe, quelle que soit la forme dans laquelle est exécuté le travail, ne peut excéder quarante-cinq heures par semaine et huit heures par jour (<https://www.leganet.cd> › Legislation › DroitSocial, 14 novembre 2022).

Empiriquement, le nombre de jours travaillés par semaine, pour nos enquêtés, varie entre 2 et 7 et la médiane de leur distribution est de 4,5 jours, d'après les réponses à la question « Combien de jours travaillez-vous par semaine ? ». Considérant ce seuil, 9 employés de maison travaillent moins de 5 jours par semaine contre 181 dont 12 et 165 qui en font respectivement 5 et 6. Sauf une infime minorité (4 enquêtés soit 2,10 % de l'échantillon) travaille 7 jours par semaine. Cette durée légalement admise de présence continue au travail du personnel domestique congolais de 7 jours donne une indication sur la sollicitation exceptionnelle des employés de maison. Elle est nécessaire et non suffisante pour quantifier la charge de travail. Les heures de travail méritent d'être prises en compte.

3.4.3. Heures de travail par jour

La quantification de la charge de travail provient également du nombre d'heures du travail quotidien. Selon nos protocoles d'enquête, l'amplitude du travail quotidien de maison à Kinshasa est de 6 à 20 h. Elle est calculée en prenant en compte l'heure du début de travail (A quelle heure débutez-vous votre travail ?) et celle de sa fin (A quelle heure terminez-vous votre travail ?). La médiane de la distribution des résultats est de 10 heures de travail par jour. Elle peut être, comme les amplitudes qui lui sont supérieures, expliquée par le début très matinal (6 heures) du travail des

employés de maison et leur départ retardé, pour les raisons de sécurité des biens et des enfants mineurs, par le retour de l'employeur à son domicile.

Tableau 11 : Nombre d'heures de travail par jour

Durée quotidienne de travail	E	%
6	4	2,10
7	10	5,26
8	39	20,53
9	54	28,42
10	53	27,89
11	11	5,79
12	7	3,68
13	1	0,53
14	1	0,53
15	3	1,58
16	1	0,53
22	3	1,58
24	3	1,58
TOTAL	190	100

Source : Nos enquêtes auprès des employés de maison à Kinshasa, février 2022.

Médiane = 12

Notre enquête a révélé que l'amplitude médiane de notre distribution est de 12 heures par jour. Par conséquent, 90 % de l'échantillon soit 171 employés de maison travaillent moins de 12 heures par jour et 6,32 % de l'échantillon soit 12 employés de maison plus de 12 heures par jour. En considérant la durée légale du travail par jour des employés ou ouvriers des établissements tant publics ou privés congolais que d'enseignement ou de bienfaisance 72,11 % des employés de maison congolais travaillent plus de 8 heures par jour. De ce fait, leur charge de travail physique serait, toute chose restant égale par ailleurs, plus importante que celle des employés ou ouvriers des établissements tant publics ou privés congolais que d'enseignement ou de bienfaisance. Cette comparaison induirait une législation équilibrée en prenant en compte la notion de pénibilité de travail.

3.4.4. Jours fériés travaillés

« Un jour férié est un jour de fête civile ou religieuse, ou commémorant un évènement. Il n'est pas obligatoirement chômé, les lois de chaque pays ou les conventions collectives des entreprises

précisant les modalités et dispositions à appliquer, notamment en termes de rémunération (jour payé ou non payé) » - <https://logiciel-interim.com> › Actualités, 18 janv. 2023.

Tableau 12 : Jours fériés travaillés

Travail des jours fériés	E	%
Oui	116	60,05
Non	74	38,95
Total	190	100

Source : Nos enquêtes auprès des employés de maison à Kinshasa, février 2022.

Notre enquête rend compte de 60,05 % de l'échantillon qui travaillent les jours fériés (Travaillez-vous pendant les jours fériés ?). Ceux-ci augmentent logiquement la charge de travail physique. Qui pis est la relation affective au travail de ceux qui travaillent ne reste indemne dans la mesure où une compensation salariale ne leur est pas accordée alors que le reste de la population travailleuse se repose. En effet, l'on s'en tient au fixe salarial contractuel mensuel les avantages en nature étant aléatoires et dépendants de la volonté l'employeur comme un acte de charité ou de gentillesse envers l'employé. .

3.4.5. Nombre de personnes au domicile de l'employeur

D'après notre enquête et les réponses à la question « Combien de personnes vivent chez votre employeur ? », la taille des ménages ayant un employé de maison va 2 à 15 personnes. Elle est un indicateur de la charge de travail des employés de maison. Autrement dit, le volume de travail est déduit du nombre de personnes vivant au domicile. Il va crescendo avec ce dernier. Sous cette thèse, le nombre de personnes présentes au domicile augmente, chez l'employé de maison, le volume de travail et le risque d'être la cible d'injonctions contradictoires.

Tableau 13 : Nombre de personnes au domicile de l'employeur

Personnes au domicile de l'employeur	E	%
2	6	3,16
3	18	9,47
4	22	11,58
5	33	17,37
6	31	16,32
7	22	11,58
8	31	16,32
9	12	6,31
10	10	5,26
11	2	1,05
12	2	1,05
15	1	0,53
Total	190	100

Source : Nos enquêtes auprès des employés de maison à Kinshasa, février 2022

Effectif médian des personnes au domicile de l'employeur : $7+8 = 15/2 = 7,5$

Dans notre cas d'espèce, la taille des ménages ayant un employé de maison va de 2 à 15 personnes. Ainsi, le volume médian de travail de la population enquêtée est l'équivalent de 7,5 personnes. Dès lors, seuls 58 employés de maison soit 30,53 % de l'échantillon ont une surcharge de travail, c'est-à-dire une charge de travail supérieure à 7,5 personnes. Ce résultat peut être relativisé par l'âge des personnes vivant au domicile de l'employeur. En effet, les personnes les moins âgées, encore dépendantes comme les enfants, sont censées solliciter l'employé de maison que les plus âgées déjà matures et autonomes. Cette différence de l'intensité de sollicitation de l'employé de maison s'accompagne de celle de la nature des tâches à exécuter par ce dernier. La tendance du lien entre cette association et la charge de travail peut varier selon le genre des bénéficiaires des services de l'employé de maison. Par conséquent, évaluer la charge de travail de ce dernier à partir du nombre des personnes au domicile de l'employeur semble une approche logique mais pas suffisante.

À propos de la quatrième hypothèse, elle est l'illustration de l'un des principes de l'Organisation Scientifique du Travail notamment celui de la séparation de la conception et de l'exécution ou celle de la tête et des mains dans la réalisation d'un ouvrage (Taylor, 1911). En fait, le travail d'un employé de maison congolais est un travail manuel et physiquement épuisant dont les tâches sont définies au jour le jour selon les priorités de la famille. En plus, il est exécuté généralement dans des conditions inférieures et non réglementées à l'instar de celui des travailleuses domestiques migrantes péruviennes au Chili (Rioux, août 2013).

3.5. Cinquième hypothèse

L'emploi de maison serait mal rémunéré. Pour tester cette hypothèse, il a été demandé à chaque employé de maison enquêté de situer son salaire (Votre salaire mensuel est de : a) Moins de 50 \$ b) 51-100 \$, c) 101-150 \$, d) 151-200 \$ e) Plus de 200 \$).

Les résultats obtenus renseignent que, parmi les 190 employés de maison enquêtés, 9% de l'échantillon touchent moins de 50 \$ par mois, 62% de l'échantillon entre 51 et 100 \$, 21% de l'échantillon entre 101 à 150 \$ et 8% de l'échantillon entre 151 et 200 \$ (Tableau 14).

Tableau 14 : Salaire mensuel de l'employé de maison congolais

Tranches de salaire	E	%
Moins de 50 \$	17	8,95
51 - 100 \$	118	62,11
101-150 \$	40	21,05
151-200 \$	15	7,89
Total	190	100

Source : Nos enquêtes auprès des employés de maison à Kinshasa, février 2022.
Salaire médian des employés de maison : $100 + 101 = 201 / 2 = 100,5$

Il se trouve que 71 % de l'échantillon soit 135 personnes gagnent moins que le salaire médian de notre distribution. Toutefois dans les meilleurs pronostics possibles, les employés de maison congolais interrogés les mieux payés toucheraient 6,66 \$ par jour. Ainsi est confortée l'opinion selon laquelle les salaires sont généralement modiques en RDC. Celle-ci étant l'une des cinq nations les plus pauvres du monde, près de 64 % de sa population — un peu moins de 60 millions de personnes — vivait avec moins de 2.15 dollars par jour, en 2021. Autrement dit, près d'une personne sur six en situation d'extrême pauvreté en Afrique subsaharienne vit en RDC (<https://www.banquemonddiale.org/drc/overview> (18 juin 2022) ; Bashi, 11.10.2022).

Toutefois, les ambitions salariales des employés de maison congolais ne seraient-elles pas à la hauteur du niveau d'études de chacun d'eux ! En effet, vu l'état du marché du travail congolais les employés de maison qui ont un diplôme ou sont scolarisés ne se contenteraient pas de leur salaire actuel et seraient à la recherche d'un emploi qui leur permettrait de se réaliser et d'avoir le pouvoir d'achat et le minimum vital. Alors que les employés de maison qui n'ont ni le niveau d'études élevé ni de diplôme développeraient une attitude de résignation.

Conclusion

Les résultats, bien que non généralisables étant issus d'un échantillon non-probabiliste, permettent d'esquisser le profil de l'emploi et de l'employé de maison congolais. En effet, le personnel de maison congolais est généralement jeune, de genre féminin, scolarisé et de toute origine régionale et / ou ethnique. Il travaille à proximité de sa résidence. Il 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.

Bien que non généralisables, étant issus d'un échantillon non-probabiliste, ces résultats invitent les législateurs congolais à réglementer l'emploi de maison. Le professionnaliser, sous tous les aspects, à l'instar des emplois de restauration, de coiffure et de gardiennage avec des formations qualifiantes, semble être un adjuvant à la lutte contre le chômage. Ainsi peuvent se créer des emplois de proximité durables.

Sous cette condition, il serait bénéfique d'étoffer l'échantillon en l'élargissant sur le plan national en vue de documenter suffisamment le législateur sur la condition des employés de maison en République Démocratique du Congo.

BIBLIOGRAPHIE

- Adjamagbo A., Gastineau B. & Kpadonou N. (2016). Travail-famille : un défi pour les femmes à Cotonou. *Recherches féministes*, 29(2), 17–41. <https://doi.org/10.7202/1038719ar>
- Bamba S. (2023). « Les déterminants socio-économico-culturels de l'exploitation des enfants dans l'hévéaculture : cas de la ville de Gabiadji en cote d'ivoire », *Revue Internationale des Sciences de Gestion* « Volume 6 : Numéro 1 » pp : 104 -118.
- Bashi W. (11.10.2022). Selon la Banque Mondiale, la RDC est l'un des cinq pays les ... <https://www.dw.com › selon-la-banque-mondiale-la-rdc...>
- Blau Peter. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- BIT: Le travail à domicile, Conférence internationale du Travail, 83^e session, Genève, 1996, rapport IV(2A), p. 43.
- CFTC. (20 août 2022). *Quel est le rôle d'un syndicat et comment s'organise-t-il ?* <https://www.cftc.fr › Actualités>.
- Cole M.S., Schaninger Jr W.S. & Harris S.G. (2002). The Workplace Social Exchange Network: A multilevel, conceptual examination. *Group & Organization Management*, 27, 142-167.
- Devetter F.-X. & Horn F. (1^{er} septembre 2011). « La malédiction du balai » [archive], sur *Le Monde diplomatique*.
- Euzéby C. et Reysz J. (2014). Caractéristiques et définitions de la protection sociale. In *La dynamique de la protection sociale en Europe*, 13-25.
- Firecka M. (1 févr. 2019). Question 1. Du travail à l'emploi : de quoi parle-t-on ? <https://www.melchior.fr › cours › question-1-du-travail-1-...>
- Ganassali S. (2014). Enquêtes et analyse de données avec Sphinx. P.49.
- Guerrero S. & Herrbach O. (2009). La confiance organisationnelle au coeur de l'échange social : et si bien traiter ses employés était payant ? *Relations industrielles / Industrial Relations*, 64(1), 6–26. <https://doi.org/10.7202/029536ar>.
- <https://travail-emploi.gouv.fr › article › employe-de-maison>. (9 janv. 2023). *Employé de maison - Métiers et activités* - Ministère du travail.

<https://www.banquemondiale.org> > drc > overview. République démocratique du Congo - Vue d'ensemble, 18 juin 2022.

<https://www.leganet.cd> > Legislation > DroitSocial - LOI N° 16/010 DU 15 JUILLET 2016 MODIFIANT ET ..., 14 novembre 2022.

<https://www.mutuelle.com> > Glossaire Lexique > Lettre C. Définition couverture sociale - Mutuelle.com,15 décembre 2022.

<https://fr.wikipedia.org> > wiki > Protection_sociale - Protection sociale – Wikipédia, 17/10/22.

<https://www.cairn.info> > economie-politique-de-la-protecti...(18 décembre 2022). III. Les composantes et la régulation du système de protection sociale ...

<https://www.vie-publique.fr> > fiches > 24109-quest-ce-....(14 avr. 2022). *Qu'est-ce que la protection sociale ?*

<https://www.vie-publique.fr> > fiches > 24062-quest-ce-qu... (20 sept. 2021). Qu'est-ce qu'un syndicat et comment s'organise-t-il.

<https://www.amnesty.fr> > focus > a-quoi-sert-un-syndicat ?, 23 mai 2022.

<https://logiciel-interim.com> > Actualités. (18 janv. 2023). Les jours fériés et les ponts - Bestt

<https://www.creatests.com> > modes-d-administration-de...(11 novembre 2022). Guide de l'Étude de Marché - Modes d'administration du ...

<https://www.alloprof.qc.ca> > eleves > la-mediane-m1412. (17 octobre 2022). La médiane | Secondaire – Alloprof.

<https://college-montaigne.fr> > uploads > maths > 4...(17 octobre 2022) - Comment calculer la médiane d'une série statistique ? Définition

<https://www.investindrc.cd> > Situation-economique-et-soci...(04 février 2022). *Quel est le taux de chômage de la RDC ?* Situation économique et sociale de la RDC – ANAPI.

<https://www.linternaute.fr> > Dictionnaire. (10 octobre 2022). Employé de maison : Définition simple et facile du dictionnaire

<https://www.appuisante.fr> > caisses-securite-sociale. (5 janvier 2023). Organismes de sécurité sociale - Appui Santé Nord Finistère

König M. (22/06/20). La domesticité en Europe, *Encyclopédie d'histoire numérique de l'Europe* [en ligne], ISSN 2677-6588. Permalien : <https://ehne.fr/fr/node/12263>.

Lancry A. (2009). *L'ergonomie*. Paris : PUF, Que sais-je ? Mai.

Lavandier S. (15/08/2020). Choisir son mode d'administration d'enquête. Guide de l'enquête quantitative efficace, Marketing stratégique et opérationnel. Choisir son mode d'administration d'enquête <https://lisette-mag.fr> > tuto-questionnaire-ch

Leduc S. (2019). Charge de travail. In *Psychologie du travail et des organisations : 110 notions clé*, p. 83-88.

Livian Y.-F., Baret C. & Falcoz C. (2004). La gestion de la charge de travail dans les activités de services. « *Revue française de gestion* », 2004/3 n° 150 | pages 87 à 103.

Muanza K.M. (2022, janvier-mars). La place du travail dans le système de valeurs africain. *M.E.S.*, 121, 1-8.

Nezosi G. (9 décembre 2021). *La protection sociale*. La Documentation française.

Oura, K, R.,et N'dri, k . (2016) : How do some beninese of bangolo build their economic intégration in Côte d'Ivoire around child migration? *Global Journal of Advanced Research*, Vol.3, Issue.5.

Piriou O. (1999). La sociologie des professions, in *La sociologie des sociologues : Formation, identité, profession*. ENS Éditions, p. 163-206

Rioux J. (août 2013). Les droits des travailleuses domestiques migrantes péruviennes au Chili : une perspective internormative. Mémoire, Université du Québec à Montréal.

Rousseau D.M. (1990). Normative beliefs in fund-raising organizations: Linking culture to organizational performance and individual responses. *Group and Organization Studies*, 15, 448-460.

Rousseau D.M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations – Understanding Written and Unwritten Agreements*, Sage Publications.

Robinson S.L. & Morrison E.W. (2000). The development of psychological contract breach and violation : a longitudinal study, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 21, p. 525-546.

Rousseau D.M., de Rozario P., Jardat R. & Pesqueux Y. (2014). *Contrat psychologique et organisations : Comprendre les accords écrits et non écrits*. Pearson France.

Staron A. (2004). « *La Servitude dans le sang - L'Image de la domesticité dans l'œuvre d'Octave Mirbeau* », dans Lublin, Wydawnictwo, *Statut et fonctions du domestique dans les littératures romanes*', UMCS.

TENDANCES RH. (3/12/2021). 6 astuces pour limiter le turnover en entreprise. <https://www.edflex.com/blog/turnover>. – Edflex..

Taylor F.W. (1911). *La direction scientifique des entreprises*.

Vincens J.(1994). Aspects de la vie professionnelle, *Revue française de sociologie*, 35-2, pp. 331-335 : Maruani, M. & Reynaud,E., Sociologie de l'emploi. [compte-rendu].